WORK SAFE WHSCC CSSIAT
TRAVAIL SÉCURITAIRE

2006

WHSCC Annual Report

Rapport annuel de la CSSIAT

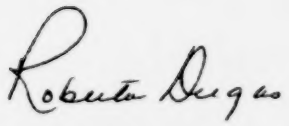
TRANSMITTAL LETTER

The Honourable Ed Doherty
Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour
Province of New Brunswick

Dear Minister Doherty:

I am pleased to submit the Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Annual Report to the Legislative Assembly of New Brunswick for the 2006 fiscal year. This report outlines the Commission's goals, objectives and achievements. The report also provides an overview of each operational division, and the Commission's financial statements.

Respectfully submitted,



Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

WHSCC ANNUAL REPORT 2006

Published by:
Workplace Health, Safety and Compensation Commission
of New Brunswick
1 Portland Street
P.O. Box 160
Saint John, NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

March 2007

ISBN 978-0-9732731-7-5
ISSN 1710-1212

Printed in New Brunswick

LETTRE DE PRÉSENTATION

L'honorable Ed Doherty
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation
et du Travail
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pour l'exercice financier 2006. Le rapport englobe les buts, les objectifs et les réalisations de la Commission. Il contient également un aperçu de chaque division et les états financiers de la Commission.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente du conseil d'administration,

Roberta Dugas

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT 2006

Publié par :
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation
des accidents au travail du Nouveau-Brunswick
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

Mars 2007

ISBN 978-0-9732731-7-5
ISSN 1710-1212

Imprimé au Nouveau-Brunswick

TABLE OF CONTENTS

Vision, Mission and Mandate of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission 2

Message from the Outgoing Chairperson 3

Message from the Incoming Chairperson 4

Board of Directors 5

Message from the President and Chief Executive Officer 6

Organizational Structure 8

Performance Measurements 10

WorkSafe Services Division 17

Corporate Services Division 24

Reporting to the President and CEO 26

Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal 36

Appeals Tribunal Members 40

Management Discussion and Analysis of 2006 Financial Statements and Operating Results 42

Management's Responsibility for Financial Reporting 53

Financial Statements and Auditors' Report 54

Actuarial Statement of Opinion 80

Historical Financial Statements 82

TABLE DES MATIÈRES

Vision, mission et mandat de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail 2

Message du président sortant du conseil d'administration 3

Message de la nouvelle présidente du conseil d'administration 4

Conseil d'administration 5

Message du président et chef de la direction 6

Structure de l'organisation 9

Mesures du rendement 10

Division des services de travail sécuritaire 17

Division des services généraux 24

Services relevant du président et chef de la direction 26

Message du président du Tribunal d'appel 36

Membres du Tribunal d'appel 40

Rapport de gestion sur les états financiers et résultats d'exploitation 2006 42

Responsabilité de la direction en matière d'information financière 53

États financiers et rapport des vérificateurs 55

Énoncé d'opinion 81

États financiers historiques 83

VISION, MISSION AND MANDATE OF THE WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

Vision

Healthy and safe workplaces in New Brunswick.

Mission

The Commission will promote a safe and healthy work environment to the workers and employers of New Brunswick, and efficiently provide quality services, just adjudication and fair administration of the legislation.

Mandate

Promote the creation of a workplace culture in which all employers and workers view all occupational diseases and accidents as being preventable.

Provide sustainable insurance and insurance-related services to the employer community.

Provide timely compensation benefits including rehabilitation, medical aid, vocational counselling, and safe return-to-work services to injured workers.

Provide recommendations and advice to government with respect to legislation, and publish such reports, studies and recommendations, as the Commission considers advisable.

VISION, MISSION ET MANDAT DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Vision

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

Promouvoir la création d'une culture de travail où tous les employeurs et travailleurs considèrent qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation en temps opportun, y compris des services de réadaptation, de l'aide médicale, de l'orientation professionnelle et des services de reprise du travail en toute sécurité.

Présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier les rapports, les études et les recommandations que la Commission juge à propos.

MESSAGE FROM THE OUTGOING CHAIRPERSON

I am pleased to present the 2006 Annual Report of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick. This report represents the advances and achievements the organization has realized over the past year. It also represents the end of my four-year term as chairperson of the board of directors.

As I think about 2006, and my four years as chairperson, I am struck by the long-term impact that effective governance decisions have on the workers and employers of New Brunswick. The architects of the workers' compensation system in 1918, and the first governing boards, would not have been able to foresee the economic and demographic changes that lay ahead for New Brunswick almost a century later. Their decisions, however, have provided a solid foundation upon which growth and evolution has been possible, while still preserving the basic principles of providing wage replacement for workers and protecting employers from legal suit. I know that the work of the board of directors, and, in particular, its emphasis on effective governance and succession planning throughout the course of my term, will serve as a foundation that can be built upon by the next chairperson and board members.

As I consider the discussions and decisions that the board has participated in over the past four years, the breadth and complexity of the issues strike me as noteworthy. As an example, board members identified the review of the Commission's approach to rehabilitating injured workers and returning them to work as a priority. The resulting series of new and revised policies ensure that Commission staff have the appropriate tools to return injured workers to work as early and safely as possible. Through that project, our partnership with the New Brunswick Human Rights Commission and the Employment Standards Branch was formed to ensure that employers' duty to accommodate injured workers is understood and communicated throughout the province. These are results and partnerships that will impact the organization in the long term – long after the current board members have completed their terms.

I would like to thank all the board members that I have worked with during my term. It has been a pleasure to serve on the

MESSAGE DU PRÉSIDENT SORTANT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2006. Ce rapport illustre les progrès et les réalisations de l'organisme au cours du dernier exercice. Il marque également la fin de mon mandat de quatre ans à titre de président du conseil d'administration.

En repensant à 2006 et à mes quatre ans en tant que président du conseil d'administration, je suis impressionné par l'effet à long terme des décisions de gouvernance efficaces sur les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick. Les architectes du régime d'indemnisation des travailleurs en 1918 et les premiers conseils d'administration n'auraient pas pu prévoir les changements démographiques et économiques qui se produiraient au Nouveau-Brunswick presque un siècle plus tard. Toutefois, leurs décisions ont permis d'établir une base solide favorisant la croissance et l'évolution, tout en veillant sur les principes fondamentaux du remplacement du revenu pour les travailleurs et de la protection des employeurs contre les poursuites. Je suis persuadé que les efforts du conseil d'administration, et surtout l'accent qu'il a mis sur la gouvernance efficace et la planification de la relève tout au long de mon mandat, serviront de fondement dont pourra s'inspirer la nouvelle présidente du conseil d'administration et les membres du conseil.

En réfléchissant aux discussions et aux décisions auxquelles le conseil a pris part au cours des quatre dernières années, il me semble qu'il y a lieu de mentionner l'importance et la complexité des questions dont il a été saisi. Par exemple, les membres du conseil ont entrepris l'examen de l'approche de la CSSIAT vis-à-vis de la réadaptation des travailleurs blessés et de leur reprise du travail. Les politiques nouvelles et révisées qui en sont découlées permettent d'assurer que le personnel de la CSSIAT dispose des ressources dont il a besoin pour aider les travailleurs blessés à reprendre le travail dès que possible, et ce, en toute sécurité. On a établi un partenariat avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et la Direction des normes d'emploi afin d'assurer que les employeurs de la province comprennent leur obligation de procéder à l'adaptation raisonnable des travailleurs blessés. Cette initiative aura un effet à long terme sur l'organisme, et ce, même après que le mandat des membres du conseil aura pris fin.

J'aimerais remercier tous les membres du conseil d'administration avec qui j'ai travaillé pendant mon mandat. Je suis heureux d'avoir

board with you and share your commitment to protecting the rights of injured workers and employers in this province.

In 2006, the board of directors said thank you and happy retirement to Alana Crawford, an employee for over 30 years and board secretary for 20 years, who provided exceptional support to the board and me during my term. All of the management and staff of the Commission deserve our thanks and recognition for the excellent service they provide to employers, injured workers and the general public.

In closing, I wish continued success to the members of the 2007 board of directors under the leadership of the new chairperson, Roberta Dugas – may you continue the work of creating healthy and safe workplaces in New Brunswick.

Sincerely,

Robert M. Scott
Chairperson, Board of Directors

MESSAGE FROM THE INCOMING CHAIRPERSON

In December 2006, I began my term as chairperson of the board of directors of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission. Previously, I served the Commission as the public representative from 1995 to 2001, and I am very happy to build upon this experience and accept the appointment as chairperson for a four-year term.

To have the opportunity to build upon the success of the organization that occurred under the leadership of Bob Scott is a privilege. The 2006 Annual Report demonstrates the transparent and results-oriented culture of the organization. The board of directors has established strategic goals and measures in the areas of Safety, Service, Return to Work, Efficiency, and Staff

siégé au conseil avec vous, et d'avoir partagé votre engagement à veiller à la protection des droits des travailleurs blessés et des employeurs de la province.

Je tiens à remercier Alana Crawford qui m'a été d'un appui exceptionnel ainsi qu'au conseil pendant mon mandat. Alana a pris sa retraite en 2006 après plus de 30 ans de service, dont 20 étaient à titre de secrétaire du conseil d'administration. Je lui souhaite une bonne retraite. J'aimerais également remercier tous les membres de la direction et du personnel de la CSSIAT des excellents services qu'ils offrent aux employeurs, aux travailleurs blessés et au grand public.

Pour terminer, je tiens à offrir mes meilleurs vœux de succès aux membres du conseil d'administration pour l'exercice 2007 sous la direction de leur nouvelle présidente, Roberta Dugas. Je suis persuadé que vous continuerez d'aller de l'avant pour créer des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration,

Robert M. Scott

MESSAGE DE LA NOUVELLE PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

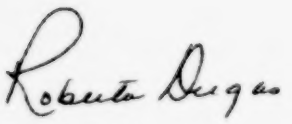
J'ai entrepris mon mandat en tant que présidente du conseil d'administration de la CSSIAT en décembre 2006. J'ai déjà siégé au conseil à titre de membre représentant le public en général de 1995 à 2001, et je suis très heureuse de continuer dans cette direction en acceptant la nomination de présidente pour un mandat de quatre ans.

C'est un honneur d'avoir l'occasion de miser sur le succès que l'organisme a connu sous la direction de Bob Scott. Le rapport annuel pour l'exercice 2006 témoigne de la culture transparente et axée vers les résultats de la CSSIAT. Le conseil d'administration a établi des buts stratégiques et des indicateurs en matière de sécurité, de service, de reprise du travail, d'efficacité et de satisfaction

Satisfaction to guide the organization, and the results show that by focusing resources in these areas, accomplishments have been made.

After a warm welcome by everyone, I look forward to working with members of the board, stakeholder groups, and Commission staff over the coming years.

Sincerely,



Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

BOARD OF DIRECTORS

Chairperson
Roberta Dugas[1]
Robert M. Scott[2]

President and Chief Executive Officer
Douglas C. Stanley
(non-voting member)

Chairperson, Appeals Tribunal
Paul M. LeBreton
(non-voting member)

Members Representing Workers
Brad Brinston
Chantal Lafleur
Dr. Morris Mendelson

Member Representing General Public
Bernice Doiron Chiasson

Members Representing Employers
Lin Hupman
N. Fraser MacLeod
John Mahar

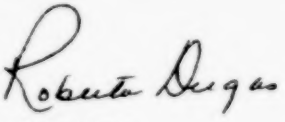
1 Appointed November 23, 2006
2 Term expired November 22, 2006

du personnel en vue d'orienter l'organisme, et en concentrant les ressources sur ces secteurs, on a réalisé d'importants progrès.

Après avoir reçu un accueil chaleureux de la part de tous, je me réjouis à l'idée de travailler avec les membres du conseil d'administration, les groupes d'intervenants et les employés de la CSSIAT au cours des prochaines années.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente du conseil d'administration,



Roberta Dugas

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président-e-s du conseil d'administration
Roberta Dugas[1]
Robert M. Scott[2]

Président et chef de la direction
Douglas C. Stanley
(Membre sans droit de vote)

Président du Tribunal d'appel
Paul M. LeBreton
(Membre sans droit de vote)

Membres représentant les travailleurs
Brad Brinston
Chantal Lafleur
Morris Mendelson

Membre représentant le public en général
Bernice Doiron Chiasson

Membres représentant les employeurs
Lin Hupman
N. Fraser MacLeod
John Mahar

1 Nommée le 23 novembre 2006
2 Mandat a pris fin le 22 novembre 2006

MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

The WHSCC continued in 2006 to fulfill its mission to stakeholders. We improved the health and safety of the New Brunswick work environment and we improved on our efficiency in the delivery of a quality package of workplace accident insurance.

New Brunswick's lost-time accident frequency continues to be considerably lower than the national average. Relative to previous years, we have seen a decline in the accident frequency from the 2001 level. Since then, our prevention activities have been focused on industries and firms that exhibit increasing frequency levels. We are pleased with the response from those industries and firms. Our concentration of resources has resulted in those workplaces being safer and healthier places to work.

Every year our board uses an independent agency to survey the stakeholders we serve. We have consistently scored high in these surveys in terms of the satisfaction of stakeholders with the services we provide. Our staff uses the survey results as a guide in developing policy and programs.

The board has set a goal for staff – that we will assist injured workers in getting back to work, or ready to return to work – sooner than in previous years. We've remained consistent, with 97% of injured workers returning to work, or ready to return to work, and have steadily improved on the proportion of workers who are ready to return to work but do not have employment when their claim is closed. Healthy and safe return to work is critical to the well-being of injured workers. Through case management, rehabilitative and assessment services delivered by WHSCC or by service providers throughout the province, we are actively promoting this objective.

Maintaining the financial balance to ensure that the funds necessary to pay the benefits promised to injured workers will be available in the future is one of our most significant responsibilities. We made great progress this past year toward rate stability and ensuring that we were fully funded. Ours is the most financially secure system in Atlantic Canada. We deliver better benefits for injured workers and lower assessments for

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

En 2006, la CSSIAT a continué à accomplir sa mission auprès de ses intervenants. Nous avons amélioré la santé et la sécurité au sein des milieux de travail néo-brunswickois ainsi que l'efficacité des services d'assurance contre les accidents du travail.

Le nombre d'accidents avec interruption de travail au Nouveau-Brunswick continue à être considérablement moins élevé que la moyenne nationale. Nous avons constaté une diminution du nombre d'accidents par rapport à ceux de 2001, comparativement aux exercices antérieurs. Depuis 2001, nous avons concentré nos activités de prévention sur les industries et les entreprises qui présentaient une fréquence élevée d'accidents. Nous sommes heureux des résultats que ces industries et entreprises affichent. Grâce à nos mesures, ces lieux de travail sont devenus plus sains et sécuritaires.

Chaque année, le conseil d'administration retient les services d'un organisme indépendant pour effectuer un sondage auprès des intervenants de la CSSIAT. Ces derniers ont indiqué des taux de satisfaction invariablement élevés à l'égard des services que nous offrons. Notre personnel se sert des résultats du sondage pour élaborer des politiques et des programmes.

Le conseil d'administration a fixé un objectif pour les employés de la CSSIAT, notamment d'aider les travailleurs blessés à reprendre le travail ou à être prêts à le reprendre, et ce, plus rapidement que les années précédentes. Nos résultats sont demeurés stables, avec 97 % des travailleurs blessés qui reprennent le travail ou qui sont prêts à le reprendre, et nous avons amélioré de façon constante le nombre de travailleurs qui sont prêts à reprendre le travail, mais qui n'ont pas d'emploi au moment où leur réclamation prend fin. Nous déployons des efforts concrets en vue d'atteindre cet objectif, et ce, par le biais de la gestion des réclamations ainsi que des services de réadaptation et de cotisation offerts par la CSSIAT ou les fournisseurs de soins de l'ensemble de la province.

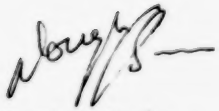
L'une de nos principales responsabilités consiste à maintenir l'équilibre financier afin d'assurer les fonds nécessaires pour verser les prestations promises aux travailleurs blessés à l'avenir. Nous avons réalisé d'importants progrès au cours du dernier exercice relativement à la stabilité des taux de cotisation et à l'atteinte de la pleine capitalisation. Notre régime est le plus stable au Canada atlantique du point de vue financier. Nous offrons de meilleures

employers than any of our Atlantic Canada counterparts.

The last goal set by our board is that the WHSCC be a good place to work. We survey our employees every year to determine how we are meeting that goal. Significant measures are staff turnover, which is extremely low, and absenteeism, which is significantly lower than the public service, and health and safety. Five years ago we set out to ensure that as an employer the WHSCC practised what we preached to other employers in the area of occupational health and safety. We worked with a health and safety consultant and used our ***5*22*** survey tool to measure our progress. I am pleased to say that, with the diligent work of our Human Resources Department and co-operation of our managers and employees, we have made substantial advancements toward instilling a safety culture at the WHSCC.

Robert Scott's term as chair expired in November 2006. I want to thank him for the support and leadership he provided to the WHSCC. Our new chair, Roberta Dugas, has had previous experience as a board member; we welcome her back and look forward to working with her and new board members in the coming years. The Commission was saddened by the sudden and unexpected death of its senior investigator, Richard Lussier. Two long serving employees retired this year: Omer Robichaud, who gave 40 years of service, and Alana Crawford, who gave 33 years of service to our organization. Other retirees are: Pat Beck, Roger Bourque, Laurette Charron, Wanda Cross, Barb Foran, and Susan Lagacy, with a cumulative total of 137 years service. I want to thank all these individuals for their service to the WHSCC and to the working people and employers of this province.

Sincerely,



Douglas C. Stanley
President and CEO

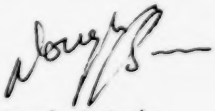
prestations aux travailleurs blessés et des cotisations plus basses aux employeurs que les autres provinces de l'Atlantique.

Le dernier but que le conseil d'administration s'est fixé vise à faire en sorte que notre personnel considère la CSSIAT comme un bon employeur. Nous administrons un sondage à nos employés chaque année afin de déterminer si la CSSIAT atteint ce but. Les mesures importantes sont le taux de roulement du personnel, qui est très bas; le taux d'absentéisme, qui est considérablement plus bas à la CSSIAT que pour la fonction publique; et la santé et la sécurité. Il y a cinq ans, nous avons décidé que la CSSIAT, en tant qu'employeur, devait prêcher par l'exemple pour ce qui est de la santé et de la sécurité au travail. Nous avons travaillé avec un conseiller en santé et en sécurité, et avons évalué nos progrès au moyen du programme ***5*22***. Je suis heureux d'annoncer que grâce au travail assidu du Service des ressources humaines et à la collaboration de nos responsables et de nos employés, nous avons fait de grands progrès relativement à l'établissement d'une culture de sécurité à la CSSIAT.

Le mandat du président du conseil d'administration, Robert Scott, a pris fin en novembre 2006. Je tiens à le remercier de l'appui et du leadership qu'il a apportés à la CSSIAT. La nouvelle présidente du conseil d'administration, Roberta Dugas, a une expérience antérieure à titre de membre du conseil. Nous avons le plaisir de l'accueillir de nouveau au sein du conseil et avons hâte de travailler avec elle ainsi qu'avec les nouveaux membres du conseil dans les années à venir. Par ailleurs, la CSSIAT a été attristée par la mort subite et inattendue de son enquêteur principal, Richard Lussier. Deux employés avec de nombreuses années de service ont pris leur retraite en 2006, soit Omer Robichaud, qui comptait 40 années de service à la CSSIAT, et Alana Crawford, qui en comptait 33. D'autres employés ont pris leur retraite, notamment Pat Beck, Roger Bourque, Laurette Charron, Wanda Cross, Barb Foran et Susan Lagacy, qui comptaient un total de 137 années cumulatives de service. Je tiens à remercier toutes ces personnes de leur dévouement à la CSSIAT ainsi que les travailleurs et les employeurs de la province de leur appui.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

ORGANIZATIONAL STRUCTURE

December 31, 2006

Board of Directors
Workplace Health, Safety and Compensation Commission

Chairperson of the Board
Robert M. Scott (Nov. 22, 2002 - Nov. 22, 2006) Roberta Dugas (Nov. 23, 2006 - Nov. 23 - 2010)

Chairperson, Appeals Tribunal
Paul M. LeBreton

President & Chief Executive Officer
Douglas C. Stanley

Board Secretary
Alana Crawford

General Counsel
Richard Tingley

Director, Human Resources
Heather Cossaboom

Manager, Internal Audit
Scott Allaby

Manager, Communications
Mary Tucker

Workers' Rehabilitation Centre

Manager, Work Recovery
Eileen Keating

Manager, Assistive Devices
Michael Steeves

Manager, Business Office and Admitting Services
Michel Daigle

Manager, Vocational Evaluation
Coral Lovesey

Vice-President, WorkSafe Services
David Greason

Director, Chief Compliance Office
Richard Blais

Chief Medical Officer
Dr. Douglas Margison

Regional Director, Northwest
Edith Savoie

Director, Adjudication and Benefit Services
Carol Veysey

Director, Rehabilitation Program Development & Evaluation
Barb Keir

Director, Divisional Support
Andy Rauska

Regional Director, Southwest
Melody Mladineo

Regional Director, Northeast
Pauline Roy

Regional Director, Southeast
Jean Landry

Vice-President, Corporate Services
Peter Murphy

Manager, Program Evaluation
Rick Hicks

Director, Planning & Policy
Shelly Dauphinee

Director, Fiscal & Economic Planning
Murray Turner

Treasurer
Michael MacFarlane

Controller
Tim Petersen

Manager, Assessment Services
Claude Savoie

Manager, Information Services
J. Frank Forestell

Manager, Technical Services & Operations
Dale Forbes

Data Architect
Paul Vautour

STRUCTURE DE L'ORGANISATION

Le 31 décembre 2006

Conseil d'administration
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail

Président-e-s du conseil d'administration
Robert M. Scott (22 nov. 2002 au 22 nov. 2006) Roberta Dugas (23 nov. 2006 au 23 nov. 2010)

Président, Tribunal d'appel
Paul M. LeBreton

Président et chef de la direction
Douglas C. Stanley

Secrétaire du conseil d'administration
Alana Crawford

Avocat de la Commission
Richard Tingley

Directrice, Ressources humaines
Heather Cossaboom

Responsable, Vérification interne
Scott Allaby

Responsable, Communications
Mary Tucker

Centre de rééducation professionnelle

Responsable, Rétablissement
Eileen Keating

Responsable, Appareils de réadaptation
Michael Steeves

Responsable, Bureau d'affaires et services d'admission
Michel Daigle

Responsable, Évaluation professionnelle
Coral Lovesey

Vice-président aux Services de travail sécuritaire
David Greason

Directeur, Bureau de l'agent principal de contrôle
Richard Blais

Médecin-chef
Douglas Margison, M.D.

Directrice de région, Nord-ouest
Edith Savoie

Directrice, Services de prise de décision et de prestations
Carol Veysey

Directrice, Élaboration et évaluation des programmes de réadaptation
Barb Keir

Directeur, Soutien divisionnaire
Andy Rauska

Directrice de région, Sud-ouest
Melody Mladineo

Directrice de région, Nord-est
Pauline Roy

Directeur de région, Sud-est
Jean Landry

Vice-président aux Services généraux
Peter Murphy

Responsable, Évaluation des programmes
Rick Hicks

Directrice, Planification et politiques
Shelly Dauphinee

Directeur, Planification financière et économique
Murray Turner

Trésorier
Michael MacFarlane

Contrôleur
Tim Petersen

Responsable, Services des cotisations
Claude Savoie

Responsable, Systèmes d'information
J. Frank Forestell

Responsable, Services techniques et opérations
Dale Forbes

Architecte des données
Paul Vautour

PERFORMANCE MEASUREMENTS

Throughout 2006, the WHSCC worked toward achieving the following five goals. The areas of evaluation, criteria to evaluate, and measurement of results are as follows:

Safety Goal

Our vigorous pursuit of a safe work culture will lead to a decline in the overall frequency of accidents and a significant decline in the overall frequency of accidents in industries and firms where our resources are focused.

Measure

A decline in the overall accident frequency rate:

- Within the province.
- Compared to other workers' compensation jurisdictions.
- By payroll.
- By industry sectors.

A significant decline in the accident frequency rate of each:

- Focus industry over the most recent five-year period.
- Focus firm over a five-year period based on years of involvement.

Results

Province-wide

The number of workplace accidents decreased to an estimated 3.57 accidents per 100 full-time employees, representing the second lowest year on record.

Jurisdiction

Although the number of lost-time claims per 100 full-time equivalent workers increased from 2004 (1.30) to 2005 (1.42), New Brunswick continues to report fewer lost-time accidents than the national average. The national average was 2.61 in 2004, and 2.56 in 2005.

(Data for 2006 is not yet available)

Payrolls

The number of accidents per $1 million in assessable payroll continued to decrease in 2006 with 1.42 accidents per $1 million in payroll. This is down from 1.43 accidents in 2005, and from a high of 1.55 in 2002.

MESURES DU RENDEMENT

Tout au long de 2006, la CSSIAT a déployé des efforts en vue d'atteindre les cinq buts qu'elle s'était fixés. La section suivante donne les indicateurs évalués, les critères d'évaluation et les résultats pour chacun.

But en matière de sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.

Indicateur

Une diminution de la fréquence générale d'accidents :

- dans la province;
- par rapport à d'autres commissions des accidents du travail;
- selon la masse salariale;
- selon les secteurs d'industrie.

Une baisse considérable du nombre d'accidents :

- dans chaque industrie ciblée pour la dernière période de cinq ans;
- chez chaque entreprise ciblée pour une période de cinq ans selon les années de participation.

Résultats

Ensemble de la province

Le nombre d'accidents du travail est passé à environ 3,57 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein, soit le deuxième plus bas taux jamais enregistré.

Provinces et territoires

Bien que le nombre de réclamations avec interruption de travail pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein ait augmenté de 2004 (1,30) à 2005 (1,42), le nombre d'accidents avec interruption de travail au Nouveau-Brunswick continue à être inférieur à la moyenne nationale. La moyenne nationale était de 2,61 en 2004 et de 2,56 en 2005.

(Les données de 2006 ne sont pas encore disponibles.)

Masses salariales

Le nombre d'accidents par tranche de 1 million de dollars des salaires a continué à diminuer en 2006, pour se chiffrer à 1,42 accident, comparativement à 1,43 accident en 2005 et à 1,55 accident en 2002, qui était le nombre le plus élevé d'accidents.

Industry Sector

Compared to 2002, accident frequency for six industries declined while four industries increased. The most notable decrease was in the manufacturing metal and machinery industry. The industries of construction, heavy manufacturing, wholesale trade, and retail trade saw an increase over 2002.

Focus Industries

The WorkSafe Services Division concentrated on four focus industries: nursing homes, sawmills, forestry operations, and fish processing. When compared with 2002, the accident frequency rate for three of the focus industries declined by 3% to 8%, with forestry operations showing a slight increase (2%).

Focus Firms

In 2006, 77 active companies received in-depth assistance with health and safety programs. These efforts include the implementation of the Commission-developed **5*22** health and safety model. Focus firms show a continuing improvement in accident frequencies. Since 2002, the overall accident frequency rate for firms selected has declined from 16.99 accidents per 100 FTEs to 12.94 accidents per 100 FTEs in 2006.

Service Goal

We will provide prompt, effective, efficient, just, fair, and caring services to each of our clients.

Measure

The client satisfaction result will be at least as high as the most recent five-year average by client group.

Results

Client Satisfaction Index (Weighted):

2001	2002	2003	2004	2005	2006	Average '01-05
Injured Workers						
83%	81%	81%	87%	82%	81%	83%
Registered Employers						
86%	85%	86%	85%	84%	84%	85%

Secteur d'industrie

Le nombre d'accidents a augmenté pour six industries et a diminué pour quatre par rapport à 2002. La plus grande diminution a eu lieu dans l'industrie de la fabrication des métaux et des machines. Les industries de la construction, de la fabrication lourde, du commerce de gros et du commerce de détail ont connu une augmentation comparativement à 2002.

Industries ciblées

La Division des services de travail sécuritaire a concentré ses efforts sur quatre industries ciblées, notamment les foyers de soins, les scieries, l'exploitation forestière et la transformation du poisson. Le nombre d'accidents de trois industries ciblées a diminué de 3 % comparativement à 2002, pour se chiffrer à 8 %, et celui de l'exploitation forestière a augmenté légèrement, soit de 2 %.

Entreprises ciblées

En 2006, la CSSIAT a travaillé de près avec 77 entreprises afin de les aider à mettre sur pied un programme de santé et de sécurité. L'initiative comprend la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme **5*22**. Les entreprises ciblées présentent une amélioration continue au niveau de leur nombre d'accidents. Depuis 2002, le nombre général d'accidents pour les entreprises ciblées est passé de 16,99 à 12,94 accidents pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein en 2006.

But en matière de service

Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.

Indicateur

Les résultats du questionnaire sur la satisfaction des clients seront au moins aussi élevés que la moyenne par groupe de clients pour la dernière période de cinq ans.

Résultats

Indice sur la satisfaction des clients (moyenne pondérée)

2001	2002	2003	2004	2005	2006	Moyenne de 2001 à 2005
Travailleurs blessés						
83 %	81 %	81 %	87 %	82 %	81 %	83 %
Employeurs inscrits						
86 %	85 %	86 %	85 %	84 %	84 %	85 %

Client Satisfaction Index: Injured Workers

In 2006, 81% of injured workers indicated that they were satisfied with the Commission's delivery of service. This was a small decline from the 2005 level, and slightly below the five-year average.

Client Satisfaction Index: Employers

In 2006, 84% of registered employers reported that they were satisfied with the Commission's delivery of service. This was unchanged from the 2005 level, and slightly below the five-year average.

**Note:* The Client Satisfaction Index examines injured workers' and employers' satisfaction with the Commission delivery of service specifically as it relates to professionalism, willingness to listen, level of understanding, accuracy of information provided, amount of benefits, communications, timeliness of handling claims, promptness of service, respect, fairness, competency, and effective problem solving.

Return To Work Goal

We will decrease the time by which injured workers return or are ready to return to employment.

Measure

A five-year comparison of the percentage of all injured workers who received lost-time benefits and:

- Return to work within a range of days.
- Were fit to return to work within a range of days but were not working.

INJURED WORKERS WITH LOST-TIME CLAIMS

% Returning or fit to return to work within	2002	2003	2004	2005	2006
20 days	60.6%	58.8%	59.0%	61.2%	61.6%*
80 days	80.3%	79.0%	79.6%	80.8%	78.1%*
130 days	87.3%	88.4%	87.7%	88.2%	82.9%*
260 days	93.9%	94.6%	94.3%	94.3%	N/A
520 days	96.4%	96.9%	96.9%	N/A	N/A

% Not fit to return after more than 520 days	2002	2003	2004	2005	2006
	3.6%	3.1%	3.1%	N/A	N/A

* Some claims are still in treatment and rehabilitation as of December 31, 2006.

Note: N/A indicates that sufficient time has not elapsed for claims to mature for the specified time frame.

Note: Certain figures have been restated to reflect more up-to-date information.

Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés

En 2006, un total de 81 % des travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits des services offerts par la CSSIAT, soit une légère diminution par rapport à 2005 et un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne de cinq ans.

Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs

En 2006, un total de 84 % des employeurs inscrits ont indiqué qu'ils étaient satisfaits des services offerts par la CSSIAT. Le pourcentage est semblable à celui de 2005 et est légèrement inférieur à la moyenne de cinq ans.

**Remarque :* L'indice sur la satisfaction des clients évalue la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs à l'égard des services offerts par la CSSIAT sur les plans du professionnalisme, de la disposition à écouter, de la compréhension, de la précision des renseignements, du montant des prestations, des communications, du délai de traitement des réclamations, de la rapidité du service, du respect, de l'impartialité, de la compétence et des problèmes traités avec efficacité.

But en matière de reprise du travail

Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit prêt à le reprendre.

Indicateur

Une comparaison de cinq ans du pourcentage de tous les travailleurs blessés qui ont reçu des prestations pour perte de gains et qui :

- ont repris le travail dans quelques jours;
- étaient aptes à reprendre le travail dans quelques jours, mais qui ne travaillaient pas.

TRAVAILLEURS BLESSÉS QUI ONT PRÉSENTÉ UNE RÉCLAMATION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL

% des travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont aptes à le reprendre en moins de	2002	2003	2004	2005	2006
20 jours	60,6 %	58,8 %	59,0 %	61,2 %	61,6 %*
80 jours	80,3 %	79,0 %	79,6 %	80,8 %	78,1 %*
130 jours	87,3 %	88,4 %	87,7 %	88,2 %	82,9 %*
260 jours	93,9 %	94,6 %	94,3 %	94,3 %	n.d.
520 jours	96,4 %	96,9 %	96,9 %	n.d.	n.d.

% des travailleurs qui ne sont pas aptes à reprendre le travail	2002	2003	2004	2005	2006
après plus de 520 jours	3,6 %	3,1 %	3,1 %	n.d.	n.d.

*Certains travailleurs blessés reçoivent encore des traitements et de la réadaptation au 31 décembre 2006.

Remarque : « n.d. » indique que certaines réclamations n'ont pas atteint le délai précisé.

Remarque : Certains chiffres ont été redressés de façon à refléter des renseignements plus à jour.

Results

97% of injured workers who lose time from work return, or are fit to return, to employment at the time of claim closure. 3% are unable to return to work, or leave the workforce for other reasons.

Case Managed Return to Work Measure

A five-year comparison of the percentage of case managed injured workers who lost time from work and:

- Actually return to work within a range of days lost.
- Were fit to return to work within a range of days lost but were not working.

RETURN OR READY TO RETURN TO WORK

Case Managed Injured Workers with Lost-Time Claims

	2002	2003	2004	2005	2006
Returned to work	77.9%	77.4%	77.8%	79.8%	77.9%
Ready to return to work	7.0%	6.3%	6.4%	5.8%	5.2%
Closed for other reasons	8.2%	8.5%	8.2%	8.1%	8.6%
LTD (full or partial)	6.9%	7.9%	7.6%	6.3%	8.3%

*This chart represents the disposition of claims upon claim closure for case-managed claims.

Results

The proportion of workers who returned to work decreased slightly in 2006, returning to the levels of 2003-04. Fewer workers were fit for work but did not have jobs, continuing a general improvement over the years. Slightly more workers left the workforce for personal reasons, and a larger proportion of claims became LTDs.

Résultats

Un total de 97 % des travailleurs blessés qui s'absentent du travail le reprennent ou sont aptes à le faire quand leur réclamation prend fin. Par ailleurs, 3 % ne sont pas en mesure de reprendre le travail ou se retirent de la population active pour d'autres raisons.

Indicateur de la reprise du travail pour les réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations

Une comparaison de cinq ans du pourcentage des travailleurs blessés qui se sont absentés du travail et dont la réclamation faisait l'objet de la gestion des réclamations, et qui :

- ont repris le travail après quelques jours d'absence du travail;
- étaient aptes à reprendre le travail après quelques jours d'absence du travail, mais ne travaillaient pas.

TRAVAILLEURS QUI ONT REPRIS LE TRAVAIL OU QUI SONT PRÊTS À LE FAIRE

Travailleurs blessés faisant l'objet de la gestion des réclamations et qui ont présenté une réclamation avec interruption de travail

	2002	2003	2004	2005	2006
Repris le travail	77,9 %	77,4 %	77,8 %	79,8 %	77,9 %
Prêts à reprendre le travail	7,0 %	6,3 %	6,4 %	5,8 %	5,2 %
Réclamation a pris fin pour d'autres raisons	8,2 %	8,5 %	8,2 %	8,1 %	8,6 %
Invalidité à long terme (totale ou partielle)	6,9 %	7,9 %	7,6 %	6,3 %	8,3 %

*Remarque : Ce tableau représente la situation par rapport à la reprise du travail pour les réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations au moment où elles ont pris fin.

Résultats

Le pourcentage de travailleurs qui ont repris le travail a légèrement diminué en 2006, pour revenir aux niveaux de 2003 et de 2004. Le nombre de travailleurs qui étaient aptes à reprendre le travail, mais qui n'avaient pas d'emploi, a diminué. Il s'agit d'une amélioration générale qui continue au fil des exercices. Un nombre légèrement plus élevé de travailleurs ont quitté le marché du travail pour des raisons personnelles et un plus grand nombre de réclamations sont devenues des réclamations pour invalidité à long terme.

CASE MANAGED CLAIMS RETURN/READY TO RETURN TO WORK BASED ON YEAR OF CLAIM CLOSURE

Injured workers with lost-time claims

	2002	2003	2004	2005	2006
20 days (week 4)	7.2%	6.6%	7.6%	9.4%	6.5%
80 days (week 16)	47.4%	46.9%	48.0%	52.1%	47.1%
130 days (week 26)	66.7%	69.7%	70.3%	72.9%	68.6%
260 days (week 52)	87.2%	87.5%	87.5%	87.8%	86.6%
520 days (week 104)	95.5%	94.6%	94.4%	93.4%	94.3%
> 520 days (> week 104)	4.5%	5.4%	5.6%	6.5%	5.7%

*This chart represents the timeframes for claims in case management and closed in the year, regardless of date of injury, by year and duration (elapsed work days since accident date.)

Results

All categories are at similar levels as previous years, with an increase in longer duration claims in 2006, but a reduction in claims over 104 weeks in 2006. 2005 showed an improvement in duration by week 16 and week 26 over the historical pattern, with 2006 returning to a more traditional pattern. Factors affecting claim duration include access to medical services, seriousness of the injury, worker's age, worker's health, case management practices, employer re-employment practices, and worker job satisfaction.

The effect of a higher accident frequency in 2005 may also influence these numbers.

Efficiency Goal

We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Measure

At a minimum, we will maintain a fully-funded liability.

Results

Assessment Rate

The provisional 2006 assessment rate of $2.14 represents a decrease of $0.05 from the 2005 value. The decrease reflects an improvement in the Commission's funding status. In 2006,

RÉCLAMATIONS FAISANT L'OBJET DE LA GESTION DES RÉCLAMATIONS SELON LESQUELLES LES TRAVAILLEURS ONT REPRIS LE TRAVAIL OU ÉTAIENT PRÊTS À LE FAIRE L'ANNÉE OÙ LEUR RÉCLAMATION A PRIS FIN

Travailleurs blessés qui ont présenté une réclamation avec interruption de travail

	2002	2003	2004	2005	2006
20 jours (4e semaine)	7,2 %	6,6 %	7,6 %	9,4 %	6,5 %
80 jours (16e semaine)	47,4 %	46,9 %	48,0 %	52,1 %	47,1 %
130 jours (26e semaine)	66,7 %	69,7 %	70,3 %	72,9 %	68,6 %
260 jours (52e semaine)	87,2 %	87,5 %	87,5 %	87,8 %	86,6 %
520 jours (104e semaine)	95,5 %	94,6 %	94,4 %	93,4 %	94,3 %
Plus de 520 jours (au-delà de 104 semaines)	4,5 %	5,4 %	5,6 %	6,5 %	5,7 %

*Remarque : Ce tableau représente les délais dans le cas de réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations et qui ont pris fin pendant l'exercice, sans égard à la date de la blessure, et ce, selon l'année et la durée (jours de travail écoulés depuis la date de l'accident).

Résultats

Les niveaux de toutes les catégories sont semblables à ceux des exercices antérieurs, avec une augmentation du nombre de réclamations de longue durée en 2006, mais une réduction du nombre de réclamations d'une durée de plus de 104 semaines en 2006. Il y a eu une amélioration au niveau des réclamations d'une durée de 16 et 26 semaines en 2005 par rapport à la tendance historique, mais les niveaux sont revenus à des niveaux plus traditionnels en 2006. Les facteurs ayant un effet sur la durée des réclamations comprennent l'accès à des services médicaux, la gravité de la blessure, l'âge du travailleur, la santé du travailleur, les pratiques relatives à la gestion des réclamations, les pratiques de l'employeur en matière de réemploi et la satisfaction au travail du travailleur.

La fréquence plus élevée d'accidents en 2005 peut également avoir un effet sur ces chiffres.

But en matière d'efficacité

Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

Indicateur

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Résultats

Taux de cotisation moyen

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2006, qui se chiffre à 2,14 $, représente une diminution de 0,05 $ par rapport au taux de 2005. La diminution reflète une amélioration du niveau de

New Brunswick's rates continued to remain the lowest in Atlantic Canada.

Benefits to Clients
Payments to injured workers or third parties on their behalf increased 4% to $127 million.

Funded Liability and Investment Portfolio
Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached $874 million at the end of 2006, representing a 111.0% funded liability. The WHSCC investment portfolio produced an annual return of 13.3%.

Fraud and Abuse
The Commission conducted 207 investigations, advancing the principles of detecting, preventing and deterring fraud and abuse. These investigations resulted in present and future claim cost savings in excess of $1 million.

Third Party Actions
Third party action recoveries provided cost relief to employers of approximately $1.3 million, with injured workers receiving $307,104 in addition to compensation benefits. The cost relief provided is equivalent to the revenue generated by $0.02 on the average assessment rate.

Staff Satisfaction Goal
Our employees will consider the Commission a good place to work.

Measure
When compared to the most recent three-year average, the employee annual satisfaction survey will produce a consistently high rating.

In addition, other indicators that will be measured in support of the objective and compared to the most recent five-year average include:
- Absenteeism
- Internal promotions
- Health and safety
- Staff turnover

capitalisation de la CSSIAT. En 2006, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick a continué à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Prestations versées aux clients
Les prestations versées aux travailleurs blessés ou à des tiers en leur nom se chiffraient à 127 millions de dollars, soit une augmentation de 4 %.

Dette provisionnée et portefeuille de placement
Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures ont atteint 874 millions de dollars à la fin de 2006, ce qui représente une dette provisionnée de 111,0 %. Le portefeuille de placement de la CSSIAT a produit un rendement annuel de 13,3 %

Fraude et abus
La CSSIAT a mené 207 enquêtes, qui reflètent les principes du dépistage et de la prévention des cas de fraude et d'abus. Ces enquêtes ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à plus de 1 million de dollars.

Recours contre les tiers
Grâce aux recouvrements de tiers, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 1,3 million de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 307 104 $ en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,02 $ du taux de cotisation moyen.

But en matière de satisfaction du personnel
Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

Indicateur
Par rapport à la moyenne pour les trois dernières années, le sondage sur la satisfaction des employés effectué chaque année produira des taux de satisfaction élevés, et ce, de façon constante.

Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui du but et comparés à la moyenne pour les cinq dernières années comprennent :
- l'absentéisme;
- les promotions internes;
- la santé et la sécurité;
- le roulement du personnel.

Results

Attendance

On average, employees were absent from work 8.31 days. This is an increase from 2005, and slightly higher that the four year average of 8.19 days. Absences have been affected this year by factors such as long term health issues and labour disputes. The department, along with the directors and managers, will monitor attendance and assist employees through the attendance management program. Despite the slightly higher absence rate, 59 (14%) of our employees were recognized for perfect attendance in 2006, up by 2% from 2005.

Accident Claims

The Commission completed another successful year following the ***5*22*** Program in Health and Safety. The number of accepted claims in 2006 was 15, resulting in two lost-time claims for a total of 59 days. The cost of these two claims was just over $13,000, which is the lowest cost of claims for the Commission in several years. However, the two lost-time claims required action and follow-up to ensure that similar accidents do not reoccur.

Staffing

In 2006, 108 competitions were opened and completed, and 17 of these were cancelled. The vacancy rate in unfilled positions was 7.9, the lowest since 2000. From the 61 completed competitions for regular positions, 22 staff (36%) were promoted from within, an increase of nine promoted staff over last year.

At 6.2%, staff turnover is higher than the previous two years. Twenty-seven employees left the organization, including nine retirements. 56% of those exiting the organization left to work elsewhere either as a promotion or to follow another career path. This will be monitored to ensure that employees continue to find the Commission a good place to work and to continue on their career paths.

At the Annual Service and Retirement Awards Banquet in April, 66 employees were honoured for milestones of five to 35 years of public service.

Résultats

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,31 jours. Il s'agit d'une augmentation par rapport au dernier exercice et d'un taux légèrement supérieur à la moyenne de quatre exercices de 8,19 jours. Le nombre d'absences a augmenté en raison de facteurs tels des problèmes de santé à long terme et des conflits de travail. Le Service des ressources humaines, ainsi que les directeurs et les responsables, surveilleront l'absentéisme et aideront les employés par le biais du programme de gestion des présences. Malgré le taux d'absentéisme légèrement plus élevé, un total de 59 employés (14 %) ont été reconnus pour leur assiduité parfaite en 2006. Il s'agit d'une augmentation de 2 % par rapport à 2005.

Réclamations présentées par suite d'accidents

La CSSIAT a continué de connaître de bons résultats pour ce qui est du programme ***5*22*** en matière de santé et de sécurité. Un total de 15 réclamations ont été acceptées en 2006, dont deux comprenaient une interruption de travail totalisant 59 jours pour l'exercice. Les coûts de ces deux réclamations se chiffraient à un peu plus de 13 000 $. Il s'agit des coûts des réclamations les moins élevés pour la CSSIAT depuis plusieurs années. Toutefois, ces deux réclamations avec interruption de travail ont nécessité des mesures et un suivi afin d'assurer que d'autres accidents semblables ne se reproduisent pas à l'avenir.

Dotation en personnel

Un total de 108 postes ont fait l'objet d'un concours en 2006. De ces concours, 17 ont été annulés. Le taux d'emplois vacants se chiffrait à 7,9, soit le taux le plus bas depuis l'an 2000. Vingt-deux des 61 postes permanents pourvus (36 %) sont attribuables à des promotions internes, soit neuf postes de plus qu'au dernier exercice.

Le taux de roulement du personnel s'est chiffré à 6,2 %, soit une augmentation par rapport aux deux derniers exercices. Vingt-sept employés ont quitté l'organisme et de ce nombre, neuf ont pris leur retraite. Un total de 56 % des personnes qui ont quitté l'organisme l'ont quitté en vue d'une promotion ou de poursuivre une autre carrière ailleurs. La situation sera surveillée afin d'assurer que les employés continuent à considérer la CSSIAT comme un bon employeur et à poursuivre leur cheminement de carrière.

On a rendu hommage à 66 employés qui ont célébré de 5 à 35 années de service dans la fonction publique lors du Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite qui a eu lieu au mois d'avril.

Staff are supported annually in performance and educational objectives. Yearly performance objectives are established through performance reviews, and, in 2006, 99% of the Commission employees received performance reviews.

Survey

The employee satisfaction survey was re-administered in the fall. The response rate was 86%, with 91% of those respondents indicating that they find WHSCC "a good place to work". The result is an increase from 2005's result of 87%, but remains consistent with the target. Results were 94% in 2004, and 87% and 92% in 2003 and 2002 respectively.

WORKSAFE SERVICES DIVISION

Overview

The WHSCC's WorkSafe Services Division administers New Brunswick's *Occupational Health and Safety (OHS) Act* and the New Brunswick *Workers' Compensation (WC) Act*. The division promotes workplace health and safety through a variety of accident prevention initiatives; provides businesses with in-depth health and safety planning and consulting services; and conducts health and safety inspections, accident investigations, and arbitration hearings under the *OHS Act*. As well, the division provides injured workers with services related to claim adjudication, case management, benefits payments, and return-to-work assistance. With 223 staff, the WorkSafe Services Division is accessible to employers and workers in four service locations: Bathurst, Grand Falls, Dieppe and Saint John.

Highlights

- WorkSafe health and safety officers conducted 7,104 workplace inspections, and wrote 5,960 orders under the *OHS Act* and Regulations.

- WorkSafe prevention staff carried out approximately 16,000 activities with workplace parties in the areas of education, ergonomics, hygiene, general consulting and officer interventions.

La CSSIAT appuie les objectifs de rendement et d'éducation que les employés fixent chaque année. Des objectifs de rendement annuels sont établis dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Un total de 99 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement en 2006.

Sondage

On a effectué le sondage annuel sur la satisfaction des employés à l'automne. Le taux de réponse se chiffrait à 86 % et de ce nombre, 91 % ont indiqué qu'ils considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Le pourcentage est supérieur au taux de 2005, lequel se chiffrait à 87 %, mais il demeure constant avec l'objectif fixé. Le pourcentage était de 94 % en 2004; de 87 % en 2003; et de 92 % en 2002.

DIVISION DES SERVICES DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

Aperçu

La Division des services de travail sécuritaire de la CSSIAT voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick. Elle promouvoit la santé et la sécurité au travail au moyen de diverses initiatives de prévention des accidents; offre aux entreprises des services complets de planification et de consultation en matière de santé et de sécurité; et procède à des inspections, à des enquêtes sur des accidents et à des audiences d'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Par ailleurs, elle fournit aux travailleurs blessés des services de prise de décision sur les réclamations et de gestion des réclamations; des prestations; et de l'aide à reprendre le travail. La Division, qui compte 223 employés, offre des services aux employeurs et aux travailleurs à partir de quatre points de service : Bathurst, Grand-Sault, Dieppe et Saint John.

Faits saillants

- Les agents de santé et de sécurité ont effectué 7 104 inspections et donné 5 960 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements.

- Les employés de la Division ont organisé environ 16 000 activités pour les travailleurs et les employeurs, et ce, dans les secteurs de l'éducation, de l'ergonomie, de l'hygiène, de la consultation générale et d'interventions par les agents de santé et de sécurité.

- The Commission created 25,203 claim files. Approximately one-half of these files had no application for benefits or involved no claim costs (e.g. notification of "event" only).

- The Commission adjudicated 13,042 applications for claims, a slight reduction (0.1%) from 2005; 1,117 were rejected as being non work-related or an uninsured employer. Of those accepted, 6,026 involved lost-time of at least one day (a 4.2% reduction from 2005), and 5,892 were no lost-time claims (medical costs only, and representing a 5.1% increase from 2005). There were eight* work-related fatalities, representing a 33% decrease from 2005.

*There were 12 work related fatalities in 2005. This has been restated from the 10 reported in the 2005 Annual Report.

- Some injured workers require more comprehensive support from the WHSCC to help them recover from their injuries and return to employment. This assistance is provided through case management teams located in the regional offices, and may last for several months, or, in the most severe cases, several years. In 2006, 4,620 claimants received these services.

- The Commission also provides pension and long-term disability benefits to workers with a residual disability resulting from the accident. At the end of the year, there were 1,284 pre-1982 accident pensioners (a 4% reduction from 2005), and 2,455 injured workers receiving long-term disability (a 5% increase over 2005). Pension benefits were provided to 482 spouses and dependants.

Activities

The WorkSafe Services Division's activities are intended to meet the requirements of the legislation it administers, while supporting the corporate mission, and achieving the goals of accident prevention, client satisfaction, and a timely, safe, and effective return to work. Services are provided in both official languages.

Industry Sectors

The division administers the *OHS Act* for all New Brunswick workplaces, concentrating its efforts on those industries and

- La CSSIAT a créé 25 203 dossiers de réclamation. Environ la moitié de ces dossiers ne comprenaient pas de demande de prestations ni de coûts des réclamations (par exemple, avis d'incident seulement).

- La CSSIAT a pris une décision sur 13 042 réclamations, soit une légère diminution de 0,1 % par rapport à 2005. De ces réclamations, 1 117 ont été refusées parce qu'elles n'étaient pas liées au travail ou que l'employeur n'était pas inscrit auprès de la CSSIAT. Des réclamations acceptées, 6 026 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une diminution de 4,2 % comparativement à 2005, et 5 892 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une augmentation de 5,1 % par rapport à 2005. Huit* accidents mortels liés au travail sont survenus, soit une diminution de 33 % comparativement à 2005.

*Douze accidents mortels liés au travail sont survenus en 2005. Le chiffre qui figurait dans le *Rapport annuel 2005*, soit 10, a été redressé.

- Certains travailleurs blessés ont besoin de services plus spécialisés de la CSSIAT en vue de se rétablir de leurs blessures et de reprendre le travail. Des équipes de gestion des réclamations, lesquelles sont situées dans les bureaux de région, offrent ces services qui peuvent être d'une durée de plusieurs mois, voire plusieurs années dans les cas très graves. En 2006, un total de 4 620 travailleurs blessés ont reçu ces services.

- Par ailleurs, la CSSIAT verse des prestations de pension et d'invalidité à long terme aux travailleurs qui sont atteints d'une invalidité résiduelle par suite de leur accident. À la fin de l'exercice, la CSSIAT versait une pension à 1 284 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 4 % comparativement à 2005, et 2 455 travailleurs blessés recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à 2005. La CSSIAT a versé des prestations de pension à 482 conjoints et personnes à charge.

Activités

Les activités de la Division visent à satisfaire aux exigences des lois qu'elle applique, tout en appuyant la mission de la CSSIAT et en atteignant les buts qui traitent de la prévention des accidents, de la satisfaction des clients et de la reprise du travail efficace, rapide et en toute sécurité. Les services sont offerts dans les deux langues officielles.

Secteurs d'industries

La Division voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour tous les lieux de travail néo-brunswickois en

workplaces that are identified, through statistical analysis, as higher risk due to the number and cost of occupational injuries.

Focus Industries
The division continued to concentrate a considerable amount of its health and safety resources on industries with high numbers of claims and costs. Four industries have been identified for particular attention; three of those industries were originally identified in 2003: forestry operations, sawmills, and nursing homes. The fish processing industry was added in 2005.

Commission staff meet with employer associations in these industries to discuss accident issues, recommend improved practices, and encourage active promotion of health and safety. These industries continued to receive increased visits and inspections by health and safety officers, and Commission staff were available to help them develop and enhance health and safety programs.

In addition to the four major focus industries, other industry groups may be selected for smaller-scale initiatives, triggered by changes in the industry, serious accidents or other significant issues. In 2006, the Commission continued to work with the potato harvesting industry.

Focus Firms
Each year, WorkSafe Services staff identify workplaces for focused attention based on the accident history of their industry group, and the individual firm's accident record. A health and safety intervention is then conducted at three levels:

- *Primary Workplaces* – These are workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for priority intervention. Primary objectives are injury reduction and health and safety infrastructure building. Health and safety consultants lead these interventions with support from other staff (ergonomists, education consultants, officers).

- *Secondary Workplaces* – These are workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for some intervention. Regional managers assign these workplaces to specific staff,

concentrant ses efforts sur les industries et les lieux de travail qui, d'après des analyses statistiques, comportent un risque plus élevé en raison du nombre de blessures subies au travail et de leur coût.

Industries ciblées
La Division a continué à concentrer d'importantes ressources en matière de santé et de sécurité sur les industries affichant un nombre de réclamations et des coûts élevés. Quatre industries ont fait l'objet d'une attention particulière; trois des industries avaient été ciblées en 2003, notamment l'exploitation forestière, les scieries et les foyers de soins. Une quatrième industrie a été ajoutée en 2005, soit l'industrie de la transformation du poisson.

Des employés de la CSSIAT rencontrent des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de questions qui traitent d'accidents, recommander de meilleures pratiques, et encourager la promotion active de la santé et de la sécurité. Ces industries ont continué à faire l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par des agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT les ont aidés à mettre au point et à améliorer leur programme de santé et de sécurité.

En plus des quatre industries ciblées, d'autres groupes d'industries peuvent être choisis pour des initiatives à plus petite échelle. Ces initiatives sont entraînées par des changements au sein de l'industrie, des accidents graves ou d'autres facteurs importants. En 2006, la CSSIAT a continué à concentrer ses efforts sur l'industrie de la récolte de pommes de terre.

Entreprises ciblées
Chaque exercice, les employés de la Division des services de travail sécuritaire déterminent les lieux de travail sur lesquels ils doivent concentrer leur attention selon le dossier des accidents du groupe d'industries ainsi que celui du lieu de travail. Les interventions en matière de santé et de sécurité s'effectuent ensuite à trois niveaux :

- *Interventions primaires* – Les lieux de travail qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés, et qui sont désignés pour recevoir une intervention prioritaire. Les principaux objectifs sont la réduction des blessures et l'établissement d'une infrastructure de santé et de sécurité. Des conseillers en santé et en sécurité mènent ces interventions avec l'appui d'autres employés (conseillers en ergonomie, conseillers en éducation, agents).

- *Interventions secondaires* – Les lieux de travail qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés, et qui sont désignés pour recevoir une certaine intervention. Les

depending on the issues identified. Initiatives are designed to result in injury reduction and some health and safety infrastructure building.

- *Tertiary Workplaces* – These workplaces receive one or more visits from a health and safety officer during the year to ensure basic compliance and to address issues identified in the industry.

Education

Workplace Health and Safety Workshops

The Commission's education consultants conducted 546 workplace health and safety workshops around the province, on topics including due diligence, worker/employer responsibilities, accident investigation, developing health and safety programs, trenching, and fall protection.

Provincial Health and Safety Workshops

The WorkSafe Services Division also hosted a variety of public workshops throughout the province, which attracted a total of 1,391 participants. Focus for 2006 continued to be on the 3-day Joint Health and Safety Committee (JHSC) Core Training workshop.

Other workshops covered topics including Ergonomics, Supervisor Roles and Responsibilities, Due Diligence, Lock Out and Tag, Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), Claims Management, and Workplace Accommodation Process. Close to 600 people attended these workshops, which were held in Edmundston, Woodstock, Beresford, Bathurst, Saint John, St. Stephen, Fredericton, Moncton, Florenceville, Sussex, Perth Andover, Caraquet, Miramichi, Tracadie and Belledune.

Physician Workshops

The Commission's consulting physician provided 15 education sessions to physicians and nurse practitioners in hospitals across the province. More than 450 clinicians attended these sessions.

The Commission sponsored and funded a series of internet-based courses, which were made available to New Brunswick health care providers free of charge. The courses qualify for maintenance certification credits from the College of Family Physicians of Canada, and the Royal College of Physicians and Surgeons of Canada. The courses are: *Third Party Medicine:*

responsables des Services de région assignent les interventions aux employés compétents en fonction des questions soulevées. Les initiatives visent la réduction des blessures et l'établissement d'une infrastructure de santé et de sécurité.

- *Interventions tertiaires* – Ces lieux de travail font l'objet d'une ou de plusieurs visites d'un agent de santé et de sécurité au cours de l'exercice pour vérifier la conformité de base et traiter des questions soulevées dans l'industrie.

Éducation

Ateliers à l'intention des lieux de travail

Les conseillers en éducation de la CSSIAT ont présenté 546 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois. Les sujets traités comprenaient la diligence raisonnable; les responsabilités des travailleurs et des employeurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et de sécurité; l'excavation de tranchées; ainsi que la protection contre les chutes.

Ateliers dans l'ensemble de la province

La Division a offert divers ateliers publics dans l'ensemble de la province. Les ateliers comptaient 1 391 participants. La formation de base de trois jours pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a continué d'attirer l'attention en 2006.

Par ailleurs, la Division a offert d'autres ateliers sur des sujets tels l'ergonomie; le surveillant et la diligence raisonnable; le verrouillage et l'étiquetage; le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); et la gestion des réclamations et le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail. Près de 600 personnes ont pris part aux ateliers, qui ont eu lieu à Edmundston, Woodstock, Beresford, Bathurst, Saint John, St. Stephen, Fredericton, Moncton, Florenceville, Sussex, Perth Andover, Caraquet, Miramichi, Tracadie et Belledune.

Ateliers à l'intention des médecins

Le médecin consultant principal de la CSSIAT a offert 15 séances de formation à des médecins et des infirmières praticiennes à des hôpitaux dans l'ensemble de la province. Plus de 450 cliniciens ont pris part à ces séances.

La CSSIAT a également parrainé et financé une série de séances de formation offertes sur Internet. Les séances, qui sont offertes gratuitement, s'adressent aux fournisseurs de soins de santé de la province. Elles permettent d'obtenir des crédits de maintien de certificat du Collège des médecins de famille du Canada et du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada. Les

Principles and Pitfalls; *Facts²: A Systematic Approach to Shoulder Pain*; and, *The Office Management of Lower Back Pain: An Algorithmic Approach*.

Youth-focused Health and Safety Education

Youth initiatives remained a priority for the Commission, with close to 55,000 students receiving some form of health and safety orientation.

The Commission continued to foster a co-operative relationship with the Department of Education. The Commission was actively involved in writing and developing occupational health and safety curricula and programs for all school levels, and producing many support resources specifically for teachers.

Significant activities in the 2005 -06 school year include: distribution of Stella the Safety Skunk program into elementary schools; introduction of Passport to Safety within French high schools; continued free access of the Passport to Safety program in high schools (7,000 students since 2004); and, the launch of a student video contest, through the Department of Education. These programs will continue in 2007.

Other youth-focused educational activities included*:

- For the school year ending June 2006, the WHSCC's youth spokesperson presented to 1,440 students.
- The Commission's youth programs co-ordinator conducted workshops for 130 students.
- 3,604 students participated in the Safety Start program.
- 2,693 students attended presentations conducted by the Commission's education consultants.
- 21,770 students were exposed to Commission health and safety youth resources through partnership with the 18 regional Service Canada Centres for Youth.
- Dr. Brendan Adams presented on drug and alcohol impairment to 3,000 students following the Commission's Annual Health and Safety Conference.

*Youth statistics are based on the school calendar year.

séances sont les suivantes : *Principes et pièges de la médecine par un tiers*; *Toute la lumière sur les problèmes d'épaule des travailleurs² : Une approche systématique aux douleurs à l'épaule*; et *Le traitement des lombalgies en cabinet de médecine familiale : une approche algorithmique*.

Programmes de santé et de sécurité à l'intention de la jeunesse

Les initiatives à l'intention de la jeunesse ont continué à être une priorité à la CSSIAT. Une orientation en matière de santé et de sécurité a été présentée à près de 55 000 élèves.

La CSSIAT a continué à favoriser une relation de collaboration avec le ministère de l'Éducation. Elle a pris une part active à la rédaction et à l'élaboration de programmes d'études en matière de santé et de sécurité pour tous les niveaux scolaires et a produit de nombreuses ressources de soutien à l'intention des enseignants.

Parmi les principales activités organisées pendant l'année scolaire 2005-2006, on retrouve la distribution du programme Stella la mouffette aux écoles primaires; la présentation du site *Passeport Sécurité* aux écoles secondaires francophones; l'accès gratuit continu à *Passeport Sécurité* pour les écoles secondaires (7 000 élèves depuis 2004); et le lancement d'un concours de vidéos à l'intention des élèves par le biais du ministère de l'Éducation. Ces programmes se poursuivront en 2007.

On a entrepris d'autres activités éducatives axées sur les jeunes, notamment* :

- pour l'année scolaire se terminant en juin 2006, la porte-parole auprès des jeunes de la CSSIAT a fait des présentations à 1 440 élèves;
- la coordonnatrice des programmes à l'intention de la jeunesse de la CSSIAT a présenté des ateliers à 130 élèves;
- un total de 3 604 élèves ont participé au programme Sécurité en premier;
- les conseillers en éducation de la CSSIAT ont fait des présentations à 2 693 élèves;
- un total de 21 770 élèves ont reçu des ressources en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT par le biais d'un partenariat avec 18 Centres Service Canada pour jeunes régionaux;
- après la conférence annuelle en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT, le dr Brendan Adams a fait une présentation sur les facultés affaiblies en raison de drogues ou d'alcool à 3 000 élèves.

*Ces statistiques sont établies en fonction de l'année scolaire.

Small Business Campaign

In 2006, the WHSCC initiated discussions with the Canadian Federation of Independent Business (CFIB) to partner on a campaign for small business. The campaign is designed to educate small businesses in New Brunswick on their legislative responsibilities and to help them identify and control workplace hazards.

Zero Tolerance Campaign

In 2005, the WHSCC developed a strategy to aggressively promote and enforce zero tolerance in areas that saw a marked increase in fatalities, injuries and near misses – trenching, lockout and tag, and fall arrest. The first phase of the strategy was launched in May, with a campaign directed at promoting trenching safety, and continued in 2006. In January 2006, the Commission launched its lockout and tag campaign, and rolled out its fall arrest campaign in July.

Events

WorkSafe Services staff participated in a number of events with industries, associations and groups throughout the year, promoting the Commission's prevention and return-to-work messages.

WHSCC Health and Safety Conference

The Commission hosted its 26th Annual Health and Safety Conference and Trade Show, October 22-24. More than 500 registered delegates attended, and were offered a selection of 19 different workshops and one plenary session on pandemic planning. Keynote speaker was Maureen Shaw, president and CEO of the Industrial Accident Prevention Association.

Continuum of Care

The Commission's "Continuum of Care" model for case management is an incremental care and treatment approach to getting an injured worker safely back to employment at the earliest possible opportunity. This approach is evaluated on an ongoing basis to identify areas for improvement in process and services.

In 2006, the Continuum of Care approach continued to be applied as a case management model for all injuries. Injury-specific progress milestones (disability duration guidelines

Campagne visant les petites entreprises

En 2006, la CSSIAT a entrepris des discussions avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante en vue d'établir un partenariat pour une campagne visant les petites entreprises. La campagne avait pour but de renseigner les petites entreprises de la province sur leurs obligations législatives, et de les aider à déterminer et à contrôler les dangers au lieu de travail.

Campagne de tolérance zéro

En 2005, la CSSIAT a élaboré une stratégie en vue de promouvoir et d'appliquer de façon agressive la tolérance zéro dans les secteurs dont le nombre d'accidents mortels, de blessures et de quasi-accidents ont augmenté de façon considérable, notamment dans les secteurs de l'excavation de tranchées, du verrouillage et de l'étiquetage, et de la protection contre les chutes. La CSSIAT a mis en œuvre le premier volet de la stratégie en mai par le biais d'une campagne qui avait pour but de promouvoir l'excavation sécuritaire de tranchées. La campagne s'est poursuivie en 2006. En janvier 2006, la CSSIAT a lancé une campagne visant le verrouillage et l'étiquetage et en juillet, elle a lancé une campagne portant sur la protection contre les chutes.

Activités

Au cours de l'exercice, les employés de la Division ont pris part à un certain nombre d'activités avec des industries, des associations et des groupes divers afin de promouvoir la prévention et la reprise du travail.

Conférence en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT

La CSSIAT a accueilli sa 26e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité du 22 au 24 octobre. La conférence a attiré plus de 500 participants, qui pouvaient choisir parmi 19 différents ateliers et assister à une séance plénière sur l'établissement d'un plan pour faire face à une pandémie de grippe. La conférencière d'honneur était la présidente et directrice générale de la Industrial Accident Prevention Association, Maureen Shaw.

Continuum des soins

Le modèle de continuum des soins de la CSSIAT pour la gestion des réclamations est une approche progressive en vue d'assurer la reprise du travail en toute sécurité du travailleur blessé, et ce, dès que possible. On évalue l'approche sur une base continue afin de déterminer si on peut améliorer les processus et les services.

En 2006, l'approche a continué à être utilisée en tant que modèle de gestion des réclamations pour toutes les blessures. Des lignes directrices sur le rétablissement par suite de blessures précises

– DDGs) alert case managers when to re-evaluate an open claim. As duration on benefits increases, physical therapy progresses from primary physiotherapy, to work conditioning, to work hardening, as determined be a care plan developed with the worker, employer and worker's physician.

To help injured workers in their recovery, the Commission uses approved local physiotherapy clinics, in addition to the Workers' Rehabilitation Centre (WRC) for physiotherapy, work conditioning, work hardening and work capacity evaluations.

The WorkSafe Services Division conducts program evaluations to ensure quality service and to identify opportunities for improvement. In 2006 these included audits of: physiotherapy clinics, gradual return to work services, chronic pain services, and work capacity evaluation services. A review of case management and vocational rehabilitation services began in 2006.

Medical Care

Cadre of Family Physicians

The Commission has established a network of family physicians with special training in work-related injuries to provide continuity of care for claimants without family physicians, and to help other family physicians and the Commission develop care plans.

Musculoskeletal Injury Prevention

The WorkSafe Services Division cost of work-related musculoskeletal injuries ranged from $35 to $43 million in accident years 2001 through 2005. Data also indicates that 70% of these lost-time claims relate to back and shoulder injuries. Aligned with the Commission's goal to reduce accident frequency, the division reviewed the issue of musculoskeletal inuries (MSIs) and developed a strategy to reduce work-related back and shoulder injuries. Implementation of this strategy will begin in 2007.

Workplace Accommodation Process

In 2006, the Commission's education consultants continued to help interested workplaces develop and implement a customized Workplace Accommodation (WA) Process. This voluntary process

(lignes directrices en matière de durée d'invalidité) permettent au responsable de cas de savoir quand il doit réévaluer une réclamation ouverte. Lorsque le travailleur blessé reçoit des prestations depuis un certain temps, on lui dispense des traitements de physiothérapie primaire, suivis de services de conditionnement au travail, puis de réentraînement au travail, tel qu'il est indiqué dans le plan de traitement élaboré avec l'employeur, le travailleur et son médecin.

Pour aider les travailleurs blessés à se remettre de leur blessure, la CSSIAT fait appel aux services de cliniques de physiothérapie de la région du travailleur ainsi que du Centre de rééducation professionnelle pour de la physiothérapie, du conditionnement au travail, du réentraînement au travail et des évaluations de la capacité de travail.

La Division des services de travail sécuritaire effectue des examens de programmes pour assurer des services de qualité et trouver des façons de les améliorer. Parmi les vérifications effectuées en 2006, on compte les cliniques de physiothérapie, les services de reprise graduelle du travail, les traitements de douleur chronique et les services d'évaluation de la capacité de travail. Une étude des services de gestion des réclamations et de réadaptation professionnelle a été entreprise pendant l'exercice.

Soins médicaux

Réseau de médecins de famille

La CSSIAT a établi un réseau de médecins de famille qui ont une formation spéciale en traitement de blessures liées au travail pour assurer le suivi des soins pour les travailleurs blessés sans médecin de famille et aider les autres médecins de famille ainsi que la CSSIAT à élaborer des plans de soins.

Prévention des lésions musculo-squelettiques

Le coût des lésions musculo-squelettiques liées au travail se chiffre entre 35 et 43 millions de dollars pour les années d'accident 2001 à 2005. Les données indiquent également que 70 % de ces réclamations avec interruption de travail ont trait à des lésions au dos et aux épaules. Pour refléter le but de la CSSIAT qui vise à réduire le nombre d'accidents, la Division a examiné la question en vue de recommander une stratégie pour réduire ces lésions. On entreprendra la mise en œuvre de cette stratégie en 2007.

Processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail

En 2006, les conseillers en éducation de la CSSIAT ont continué à aider les lieux de travail intéressés à élaborer et à mettre en place un processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail. Il

focuses on early intervention and timely return to work following a workplace illness or injury.

New Form 67

A new Form 67, for reporting workplace accidents and occupational diseases, was rolled out to all employers in April. This shorter and simplified form ensures that the Commission captures the necessary information to adjudicate claims more quickly.

Electronic Claim Forms

The WorkSafe Services Division designed and tested an online claim registration form and will be providing this capability to some employers in 2007.

CORPORATE SERVICES DIVISION

Overview

The Corporate Services Division of the WHSCC provides the financial framework on which the Commission carries out its legislated mandate. With 85 employees, the division is responsible for the Commission's revenue-generation process, including rate setting, asset management, assessments, and liaison with more than 13,600 New Brunswick employers. The Corporate Services Division also provides administration services to the Commission, including the following: facilities management services, information technology services including software development and support, internal and external financial reporting, and strategic planning services including policy research and development.

Activities

The Corporate Services Division's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goal of holding the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Enhanced Payment Options

The WHSCC collects assessment payments from approximately 13,600 employers every year. The Commission has enhanced assessment payment options so that businesses can pay assessments through Service New Brunswick (SNB) - online through their website, in person at one of SNB's 36 service centres, or over the telephone.

s'agit d'un processus volontaire qui vise l'intervention précoce et la reprise du travail rapide à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Nouveau *Formulaire 67*

En avril, tous les employeurs ont reçu des exemplaires du nouveau *Formulaire 67* pour déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce formulaire, qui est plus court et simplifié, assurera que la CSSIAT reçoit les renseignements nécessaires pour prendre une décision sur une réclamation plus rapidement.

Formulaires de réclamation électroniques

La Division a conçu et mis à l'essai un formulaire de réclamation en ligne. Le formulaire sera offert à certains employeurs en 2007.

DIVISION DES SERVICES GÉNÉRAUX

Aperçu

La Division des services généraux de la CSSIAT assure la structure financière selon laquelle cette dernière exécute le mandat qui lui a été confié en vertu de la loi. La Division, qui compte 85 employés, est chargée du processus de génération de revenus, y compris l'établissement des taux de cotisation, la gestion de l'actif, les cotisations et l'entretien de rapports avec plus de 13 600 employeurs néo-brunswickois. Par ailleurs, elle offre des services administratifs à la CSSIAT, dont la gestion des installations; des services de technologie de l'information, entre autres la mise au point de logiciels et du soutien; la présentation de l'information financière à l'interne et à l'externe; ainsi que des services de planification stratégique, qui comprennent la recherche et l'élaboration de politiques.

Activités

Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT et à atteindre le but suivant : garder les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

Meilleures options de paiement

La CSSIAT prélève des cotisations d'environ 13 600 employeurs chaque année. Elle a amélioré ses options de paiement afin de permettre aux employeurs de faire leur paiement par le biais de Services Nouveau-Brunswick (SNB), soit en ligne, en personne à l'un des 36 centres de services de SNB ou par téléphone.

Information Technology

WHSCC completed a project with the Atlantic Health Sciences Corporation (AHSC), one of eight regional health authorities in the province, enabling the Commission to receive electronically all the medical aid invoices from the region's hospitals. Once the invoices are processed, the Commission sends back to AHSC status on the claims being invoiced and electronic cheque vouchers for invoices paid. The AHSC imports this data into their systems. Plans are underway to include a second region.

Information Sessions

The Assessment Services Department hosted 14 information sessions with employers, employer associations and groups.

Strategic Plan and Risk Assessment

The Planning and Policy Department continued to assist the board of directors in their annual strategic planning and risk assessment process. In the spring of 2006, the board of directors completed an extensive six-month review of their governance, strategic plan, and accountability framework. From this, and within the context of their legislative responsibilities, the board of directors developed and published its *2006-2011 Strategic Plan and Risk Assessment*. Available on the Commission's website, the plan is a results-focused document that:

- States the WHSCC's long-term goals.
- Identifies measures so that stakeholders know if the WHSCC is achieving those goals.
- Identifies eight strategies that describe how the goals will be achieved.

In fulfilling its stewardship role, the board of directors developed job position guidelines for the chair and board members to clearly define the responsibilities, skills, and values that members should have to successfully govern the Commission.

Quarterly Accountability Report

The Planning and Policy Department publishes the corporate quarterly accountability report - *Being Accountable: Working Toward Healthy and Safe Workplaces in New Brunswick*. This document is the administration's report to the board of directors on our progress toward achieving the five strategic goals as set out in the *2006-2011 Strategic Plan and Risk Assessment*.

Technologie de l'information

La CSSIAT a achevé un projet qu'elle avait entrepris avec la Corporation des sciences de la santé de l'Atlantique, c'est-à-dire l'une des huit régies régionales de la santé de la province, lui permettant de recevoir électroniquement toutes les factures d'aide médicale des hôpitaux de la région. Une fois que les factures sont traitées, la CSSIAT avise la régie de l'état de la réclamation en question et lui envoie les avis de chèques électroniques pour les factures payées. La Corporation importe les données dans son système. On a entamé les démarches pour inclure une deuxième région.

Séances d'information

Les Services des cotisations ont tenu 14 séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.

Plan stratégique et évaluation des risques

Le Service de la planification et des politiques a continué à aider le conseil d'administration relativement au processus de planification stratégique et d'évaluation des risques. Au printemps 2006, le conseil a effectué un examen approfondi de sa gouvernance, de son plan stratégique et de son cadre de responsabilités, et ce, sur une période de six mois. En tenant compte de ses responsabilités en vertu de la loi, le conseil a ensuite élaboré et publié le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2006-2011*. Le plan, qui est affiché sur le site Web de la CSSIAT, est axé sur les résultats et énonce ce qui suit :

- les buts à long terme de la CSSIAT;
- les indicateurs qui permettent aux intervenants de voir si la CSSIAT atteint ces buts;
- huit stratégies qui décrivent comment on atteindra ces buts.

Dans le cadre de son rôle de gérance, le conseil d'administration a élaboré des lignes directrices pour le président et les membres du conseil qui précisent clairement leurs responsabilités ainsi que les compétences et les valeurs qu'ils devraient avoir pour être en mesure de diriger efficacement la CSSIAT.

Rapports trimestriels

Le Service de la planification et des politiques publie le rapport trimestriel intitulé *Rendre compte : Pour des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick*. Il s'agit d'un rapport que la direction présente au conseil d'administration et qui fait état des résultats des efforts déployés pour atteindre les cinq buts stratégiques énoncés dans le plan stratégique.

The board continues to monitor the administration's progress in achieving these goals and publishes the accountability report on the Commission's website so that stakeholders may track the Commission's progress.

Policy Development

The board of directors has complete and final responsibility for the Commission's policies, direction and future. In 2006, the Planning and Policy Department worked with the board on policy issues in the following areas:

- Entitlement to benefits – specifically determining entitlement for claims relating to cardiac injuries and diseases, stress, or when injuries arise during rehabilitation.
- Benefit payments – including paying benefits when personal non-compensable intervening conditions occur, establishing a minimum benefit amount, and providing financial advice for surviving spouses.
- Occupational health and safety – including establishing the Commission's jurisdiction relating to occupational health and safety, and outlining its role in conducting health and safety inspections.
- Governance – communicating the Commission's investment goals and strategies, and its long-term fiscal strategies.

In addition, the board of directors continued to analyze issues relating to mandatory coverage, waiting period, benefit improvements, and maximum annual earnings.

REPORTING TO THE PRESIDENT AND CEO

WORKERS' REHABILITATION CENTRE (WRC)

Overview

The WRC is the WHSCC's specialized occupational rehabilitation centre, located in the community of Grand Bay-Westfield. Reporting to the president and CEO, the centre's 81 staff members strive to support the Commission in achieving its goals by offering injured workers an intensive, specialized approach to rehabilitation.

Activities

To improve client outcomes in pursuit of our goals, the WRC completed the following activities in 2006:

Le conseil continue de surveiller les progrès que réalise l'orientation par rapport à l'atteinte de ces buts et affiche le rapport trimestriel sur le site Web de la CSSIAT afin que les intervenants puissent suivre les progrès de l'organisme.

Élaboration de politiques

Le conseil d'administration est entièrement responsable des politiques, de l'orientation et de l'avenir de la CSSIAT. En 2006, le Service de la planification et des politiques a travaillé avec le conseil à des questions en matière de politiques soulevées dans les secteurs suivants :

- l'admissibilité aux prestations – surtout les critères d'admissibilité relatifs aux lésions et aux maladies cardiaques; au stress; ou aux lésions survenues pendant la réadaptation;
- le versement de prestations – y compris le versement de prestations lorsqu'une condition non indemnisable entre en jeu; l'établissement d'une indemnité minimum; et des services financiers offerts aux conjoints survivants;
- la santé et la sécurité au travail – y compris la définition de l'autorité de la CSSIAT relativement à la santé et à la sécurité au travail, et la précision de son rôle pour ce qui est des inspections en matière de santé et de sécurité;
- la gouvernance – la communication des buts et des stratégies de la CSSIAT ainsi que de ses stratégies financières à long terme.

Par ailleurs, le conseil d'administration continue à analyser les questions relatives à la protection obligatoire, à la période d'attente, aux améliorations apportées aux prestations et au salaire annuel maximum.

SERVICES RELEVANT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Aperçu

Situé à Grand Bay-Westfield, le Centre de rééducation professionnelle offre des services spécialisés de réadaptation au travail. Les employés du Centre, dont le nombre s'élève à 81, s'efforcent d'appuyer la CSSIAT dans ses efforts visant à atteindre ses buts, et ce, en offrant aux travailleurs blessés une approche intensive spécialisée en matière de réadaptation.

Activités

Le Centre a entrepris les activités suivantes en vue d'améliorer les résultats pour les clients et d'atteindre les buts de la CSSIAT.

a) Mild Traumatic Brain Injury

The WRC completed a review of best practice for assessing and treating clients with mild traumatic brain injury (MTBI). An MTBI assessment and treatment protocol, including a focus on work assessments and return-to-work strategies, was developed in 2006.

b) Augmented Work Conditioning

A pilot multidisciplinary Augmented Work Conditioning service was offered from November 2005 to December 2006. Its purpose was to increase return to work rates and decrease claim duration and costs by effectively addressing psychosocial barriers to return to work. The team uses a cognitive behavioral approach with individualized treatment to address barriers. A review of the effectiveness of this approach, with a focus on durability, will be conducted in early 2007.

c) Work Hardening

The WRC completed a review of best practice for assessing and treating clients referred for work hardening, with an emphasis on a biopsychosocial approach to address the complex issues associated with workplace injuries and chronic pain. The pamphlet, "Employer Guidelines to Symptom Management Strategies," was developed to facilitate an effective return to work. Other changes to the multidisciplinary work hardening services will be implemented in 2007.

Open House

The WHSCC hosted its annual Open House on June 2 at the WRC, during Disability Awareness Week, with 10 physicians and 30 employer representatives attending.

A physician education program, accredited by both the Royal College of Physicians and Surgeons of Canada and the College of Family Physicians, was held in conjunction with the Open House. Program topics included:

- FACTS[2]: A Systematic Approach to Shoulder Pain
- Office Orthopedics
- Pain Management Guidelines
- Workers' Rehabilitation Centre Orientation and Poster Presentations

Employers took part in the workshops "Work Hardening: A Better Approach than Work Softening," and "Roles and Responsibilities When Injuries Occur at the Workplace," and in poster sessions.

a) Traumatisme crânien léger

Le Centre a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients atteints d'un traumatisme crânien léger. En 2006, on a élaboré un protocole d'évaluation et de traitement à être utilisé dans ces cas, y compris des évaluations du travail et des stratégies de reprise du travail.

b) Conditionnement au travail

Un service multidisciplinaire dans le cadre du programme pilote de conditionnement au travail a été offert de novembre 2005 à décembre 2006. Il avait pour but d'augmenter les taux de reprises du travail, et de réduire la durée et les coûts des réclamations, et ce, en éliminant les obstacles psychosociaux à la reprise du travail. L'équipe offre des traitements individualisés selon une approche comportementale cognitive. On examinera l'efficacité de l'approche et sa durabilité au début de 2007.

c) Réentraînement au travail

Le Centre a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients adressés en vue du réentraînement au travail, en se penchant sur une approche biopsychosociale pour voir aux questions complexes liées aux blessures subies au travail et à la douleur chronique. On a préparé un dépliant sur les stratégies de gestion des symptômes en vue de faciliter une reprise du travail efficace. On apportera d'autres changements aux services de réentraînement au travail en 2007.

Journée portes ouvertes

La CSSIAT a organisé une journée portes ouvertes au Centre le 2 juin pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées. Un total de 10 médecins et de 30 employeurs ont pris part à l'activité.

Un programme éducatif à l'intention des médecins, agréé à la fois par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et le Collège des médecins de famille, a été offert dans le cadre de l'événement. Les séances étaient axées sur les sujets suivants :

- Toute la lumière sur les problèmes d'épaule des travailleurs[2] : Une approche systématique aux douleurs à l'épaule
- L'orthopédie en cabinet
- Lignes directrices en matière de traitement de la douleur
- Orientation au Centre de rééducation professionnelle et présentations à l'aide d'affiches

Les employeurs ont participé aux ateliers intitulés « L'approche du réentraînement au travail » et « Les rôles et les responsabilités lorsqu'un accident se produit au travail », ainsi qu'à des présentations à l'aide d'affiches.

Physician Communication/Relationship

In 2006, the WRC focused on improving communication with treating physicians to increase their knowledge of WRC services and improve treatment planning for individual injured workers. Activities included hosting an educational booth at the New Brunswick Medical Society Annual General Meeting, holding an accredited education program in conjunction with the Open House, and increasing communication with the treating physician during an injured worker's time at the WRC.

Research/Centre of Excellence

The WRC continued its collaborative research project with Dalhousie University and the University of New Brunswick titled *Work Related Musculoskeletal Pain: Factors Influencing Treatment and Compensation Decisions*.

GENERAL COUNSEL'S OFFICE

Overview

Reporting to the president and CEO, the Office of the General Counsel provides administrative, legal and investigation services to the Commission. With a staff of six, the department is responsible for providing legal advice and information relating to all three acts administered by the Commission, conducting fraud and abuse investigations, managing the Commission's subrogated third-party action recoveries and delivering education services in these respective areas.

Activities

Policy Compliance

The Office of the General Counsel provided oversight to ensure that policies adopted by the Commission are in compliance with the Commission's governing legislation, the federal *Charter of Rights and Freedoms* and the provincial *Human Rights Act*.

Educational Support

The Office of the General Counsel lectured at a number of events in 2006 to various stakeholder and advocacy groups regarding its enabling legislation.

Fraud and Abuse

During 2006, the Commission continued to improve its ability to detect and prevent fraud and abuse throughout the province – at the employer, worker and service provider level. There was a marked increase in the verification of legitimate claims and

Communications / Relations avec les médecins

En 2006, le Centre s'est concentré sur de meilleures communications avec les médecins traitants en vue de mieux leur faire comprendre les services offerts au Centre et d'améliorer la planification du traitement des travailleurs blessés. Les activités de l'exercice comprenaient un stand à l'assemblée générale annuelle de la Société médicale du Nouveau-Brunswick, un programme éducatif agréé de concert avec la journée portes ouvertes et des communications plus fréquentes avec le médecin traitant pendant le séjour du travailleur blessé au Centre.

Recherche / Centre d'excellence

En collaboration avec la Dalhousie University et l'Université du Nouveau-Brunswick, le Centre a continué le projet de recherche intitulé *La douleur musculo-squelettique professionnelle : les facteurs qui ont un effet sur le traitement et les décisions liées à l'indemnisation*.

BUREAU DE L'AVOCAT DE LA COMMISSION

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Bureau de l'avocat de la Commission offre des services administratifs, juridiques et d'enquête à la CSSIAT. Il compte six employés et est responsable des demandes de renseignements et de consultations juridiques relativement aux trois lois appliquées par la CSSIAT; des enquêtes sur la fraude et l'abus; de la gestion du recouvrement de tiers par suite d'une poursuite par voie de subrogation; et des services d'éducation dans ces secteurs.

Activités

Conformité des politiques

Le Bureau de l'avocat de la Commission a déployé des efforts pour assurer que les politiques adoptées par la CSSIAT sont conformes à la législation qui régit la CSSIAT, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*.

Éducation

En 2006, le Bureau de l'avocat de la Commission a fait des présentations sur ses lois habilitantes à différents groupes d'intervenants et de défense lors d'un certain nombre d'événements.

Fraude et abus

En 2006, la CSSIAT a continué à améliorer sa capacité de dépister et de prévenir des cas de fraude et d'abus au niveau des employeurs, des travailleurs et des fournisseurs de services partout dans la province. On a pu constater une augmentation nette de cas jugés

the rejection or finalization of fraudulent claims referred for investigation.

Detection Initiatives: Certain co-operative information sharing agreements have become operational, while other agreements, with federal and provincial agencies, and other information gathering organizations, are in the finalization stages. Access to this information has provided adjudicators, case managers, assessment officers and investigators with additional tools to gather information and to combat fraud and abuse.

Prevention Initiatives: Until his sudden death in October, senior investigator Richard Lussier presented awareness seminars on the continued need for stakeholder participation in fraud and abuse prevention through the educational component of the Fraud and Abuse Prevention Strategy.

HUMAN RESOURCES DEPARTMENT

Overview

Reporting to the president and CEO, the Human Resources Department ensures that it operates effectively and efficiently to ensure that all its services support the staff satisfaction goal. In keeping with this, the department provides high quality services in the areas of human resource planning, health and safety, labour and compensation, learning and development, performance management, attendance, recruitment and selection, reward and recognition, succession planning and wellness.

Activities

The Human Resources Department's activities achieve the goal of staff satisfaction, by making the WHSCC a "good place to work."

HR Directives and Procedures

To continue to improve effectiveness, 21 human resources directives and procedures were developed or reviewed and revised.

HR Audit

The Human Resources Department continued to audit the compliance of human resources directives and procedures, with a high level of positive results. This has helped both staff and

légitimes et de refus ou de fermetures de réclamations frauduleuses qu'on avait adressées à des fins d'enquête.

Initiatives de dépistage : Certaines ententes sur l'échange de renseignements sont devenues opérationnelles tandis que d'autres, soit celles conclues avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que d'autres organismes où l'on recueille de l'information, sont en voie d'être mises au point. L'accès à ces renseignements donne aux agents d'indemnisation, aux responsables de cas, aux agents des cotisations et aux enquêteurs des outils additionnels pour recueillir des renseignements et combattre la fraude et l'abus.

Initiatives de prévention : Par l'entremise de la composante d'éducation de la stratégie de prévention de fraude et d'abus, l'enquêteur principal a présenté des séances de sensibilisation à des intervenants pour ce qui est du besoin continu de prévenir la fraude et l'abus, et ce, jusqu'à sa mort subite en octobre.

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des ressources humaines s'assure de fonctionner de façon efficace pour garantir que tous ses services appuient le but relatif à la satisfaction du personnel. À cette fin, le Service offre des services de haute qualité dans les secteurs qui suivent : la planification en matière des ressources humaines; la santé et la sécurité, les relations du travail et la rémunération; la formation et le perfectionnement; la gestion du rendement; l'absentéisme; le recrutement et la sélection; la reconnaissance et la récompense; la planification de la relève; et le mieux-être.

Activités

Les activités du Service des ressources humaines visent à atteindre le but qui traite de la satisfaction du personnel en assurant qu'on considère la CSSIAT comme « un bon employeur ».

Directives et procédures en matière des ressources humaines

On a élaboré ou examiné et révisé 21 directives et procédures en matière des ressources humaines afin de continuer à améliorer l'efficacité.

Vérification

Le Service des ressources humaines a continué à vérifier l'observation des directives et des procédures en matière des ressources humaines. Les résultats ont été très positifs. Cette initiative a aidé les employés et les responsables en assurant

managers by ensuring consistent practices and support of the corporate goal.

Job Descriptions

Our staff work annually with their managers to develop personal performance objectives and to plan career development. This activity is supported by accurate job descriptions that not only include responsibilities and qualifications, but also identify job hazards and controls for each hazard. To ensure job descriptions were accurate and complete, in 2006 the Commission reviewed 90 positions.

Wellness Program

As part of the Commission's ongoing Wellness Program, employees were offered a variety of activities as they relate to the four global objectives of physical, nutritional, psychological and basic health. These activities include: aquacise classes, fitness challenges, wellness picnics, pedometer challenges, cholesterol and blood sugar testing, fitness testing, flu vaccination, distribution of newsletters and 2007 wellness calendars, and a variety of different wellness presentations. During 2006, the Commission selected a new provider of the Employee Assistance Program, and new services and tools were communicated and offered to staff.

Health and Safety

The 2006 Health and Safety Plan was launched in January. The focus was on continuous improvement and developing an organizational "mindset" for improvement and awareness of all activities within the health and safety process and program. The Commission worked toward becoming self-sufficient in our heath and safety program. In the fall, the organization was resurveyed under ***5*22*** (the previous survey was done in 2003); the results were very positive and reflect the efforts made by the leadership, employees, and the Joint Health and Safety Committees to improve and maintain our program. The Commission is extremely proud of these results, which indicate achievement toward the goal.

Annual Staff Meeting

In April, the Annual Staff Meeting was held, along with a Service and Retirement Awards Banquet, which honoured 66 employees and five retirees. Margie Milne's presentation "Muddled? Frustrated? About to Snap?", showed employees how the fusion of three elements – resilience, influence and silence – snaps one

l'uniformité des pratiques et l'appui de la mission de la CSSIAT.

Descriptions d'emploi

Chaque année, les employés du Service établissent des objectifs de rendement personnels et planifient leur perfectionnement professionnel, et ce, de concert avec leur responsable. Cette activité est appuyée par des descriptions d'emploi précises qui comprennent non seulement les responsabilités et les compétences, mais aussi les dangers liés au travail et des mesures pour chaque danger. Afin d'assurer la précision et l'intégralité des descriptions d'emploi, on en a examiné 90 en 2006.

Programme de mieux-être

Dans le cadre du programme continu de mieux-être de la CSSIAT, les employés ont participé à diverses activités liées aux quatre objectifs généraux qui ont trait à l'état physique, nutritionnel et psychologique ainsi qu'à la santé de base. Ces activités ont compris des classes d'exercices en piscine; des défis d'activité physique; des piques-niques; des défis de podomètre; l'analyse du glucose et du cholestérol; l'évaluation de la condition physique; la vaccination contre la grippe; la distribution de bulletins et du calendrier du mieux-être 2007; ainsi que diverses présentations. En 2006, la CSSIAT a choisi un nouveau fournisseur du Programme d'aide aux employés. Les nouveaux services et outils ont été communiqués aux employés.

Santé et sécurité

Le Plan de santé et de sécurité de 2006 a été lancé au mois de janvier. Il visait l'amélioration continue et l'adoption d'une attitude organisationnelle pour améliorer toutes les activités du processus et du programme de santé et de sécurité. La CSSIAT a déployé des efforts en vue de devenir autonome relativement à son programme de santé et de sécurité. À l'automne, les employés de la CSSIAT ont répondu à un autre sondage dans le cadre du programme ***5*22*** (le dernier sondage avait eu lieu en 2003). Les résultats étaient très positifs et reflétaient les efforts déployés par la direction, les employés, et le comité mixte d'hygiène et de sécurité en vue d'améliorer et de maintenir le programme. La CSSIAT est très fière de ces résultats, qui indiquent une réussite en vue de son but.

Réunion générale du personnel

La réunion générale du personnel et le Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite ont eu lieu au mois d'avril. On a rendu hommage à 66 employés et à cinq retraités. Par le biais de sa présentation intitulée « Confus? Frustré? Vous en êtes à bout? », la conférencière, Margie Milne, a montré aux employés comment la combinaison de force morale, d'influence et de silence peut aider à

"out of the down spiral and brings more power, flexibility and peace of mind."

Attendance and Disability Management

The department continued to educate and assist managers and directors with attendance and disability management. The Disability Management Program helped eight employees. Six employees returned to work during the year through the Gradual Return to Work program, and two employees remained on the job through workplace adjustments.

Employee Satisfaction Survey

An employee satisfaction survey was re-administered in September, measuring indicators in the areas of: corporate environment, job satisfaction, environment and security, supervision, and leadership. All results to each question this year indicated that staff agree and are very positive about their satisfaction with the Commission.

Training

The Commission recognizes the benefits of encouraging its employees to enhance their knowledge and upgrade their professional qualifications and skills. The Human Resources Department sponsored 38 workshops and six French language programs, with 313 participants. These courses included topics such as Insights Discovery, MS Office Products, Preparing For Your Retirement, Long Term Financial Planning for Retirement, Collision Avoidance Program, Performance Management, When & How to Help Your Employees, CPR, Growing Leadership Workshops, and Employee Orientations. The Commission's active Growing Leaders Program offers development workshops and opportunities for 35 participants in various stages of the program.

Official Languages Act

The Commission recognizes its obligations and is committed to actively offering and providing quality services in the public's official language of choice, and to promote a more balanced use of both official languages within the public service. No complaints were received under the *Official Languages Act* in 2006.

en sortir d'une spirale descendante tout en donnant plus de pouvoir, de flexibilité et de tranquillité d'esprit.

Absentéisme et gestion de l'incapacité au travail

Le Service a continué à éduquer et à aider les responsables et les directeurs relativement à l'absentéisme et à la gestion de l'incapacité au travail. Le programme de gestion de l'incapacité au travail a aidé huit employés. Pendant l'exercice, un total de six employés ont repris le travail par le biais du programme de reprise graduelle du travail et deux sont demeurés au travail grâce à des modifications apportées à leur lieu de travail.

Sondage sur la satisfaction des employés

Au mois de septembre, on a effectué à nouveau un sondage auprès des employés pour mesurer leur niveau de satisfaction selon les catégories suivantes : l'organisme en général; la satisfaction au travail; le milieu de travail et la sécurité; la surveillance; et la direction. Les réponses à chacune des questions ont indiqué que les employés sont très satisfaits à la CSSIAT.

Formation

La CSSIAT est consciente des bienfaits d'encourager ses employés à améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs qualifications professionnelles. Le Service des ressources humaines a parrainé 38 ateliers et six cours de français, auxquels 313 employés ont participé. Des ateliers étaient offerts dans les domaines suivants : le Programme *Insights Discovery*; les produits de MS Office; la préparation à la retraite; la préparation financière à long terme en vue de la retraite; le programme anti-collision; la gestion du rendement; l'aide qu'on peut offrir à ses employés; la réanimation cardiorespiratoire et le secourisme d'urgence; le leadership; et l'orientation des employés. On a offert des ateliers de perfectionnement dans le cadre du programme des chefs de demain de la CSSIAT, qui compte 35 participants à diverses étapes du programme.

Loi sur les langues officielles

La CSSIAT reconnaît ses responsabilités et s'engage à offrir activement des services de qualité aux membres du public dans la langue officielle de leur choix, et à promouvoir une utilisation plus équilibrée des deux langues officielles au sein des services publics. Aucune plainte n'a été déposée en vertu de la *Loi sur les langues officielles* en 2006.

INTERNAL AUDIT

Overview

The internal audit department provides independent reviews with the main objective of helping Commission staff to more effectively fulfill their responsibilities. This is accomplished by furnishing management with objective insights, analyses, appraisals, observations and recommendations relating to improving control within the entire organization. The department's two staff members report directly to the president and CEO.

Activities

Audits completed in 2006 include: Screen Saver Passwords, Network Logon Accounts, Assessment Revenue, Assessment Rates, Benefit Payments, General Ledger Balancing, Harmonized Sales Tax, VISA Expenditures, Expense Accounts, T5007s, Telephone Consultations and Case Conferences.

COMMUNICATIONS DEPARTMENT

Overview

Reporting to the president and CEO, the Communications Department is responsible for the Commission's internal and external communications initiatives, including translation services, websites, event management, media relations, publications, and public awareness products. The department also supports the board, president and executive committee in raising awareness and understanding of the Commission's mandate and role.

Activities

The Communications Department's activities support the corporate mission and goals using the guiding principle of proactive communication.

Event Management

The Communications Department was involved in a variety of stakeholder events supporting the Commission's mandate. The department continued its partnership with the New Brunswick Federation of Labour to commemorate the National Day of Mourning on April 28, and helped the Canadian Society of Safety Engineers promote North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week, April 30-May 6. The department also assisted the Workers' Rehabilitation Centre to mark New

VÉRIFICATION INTERNE

Aperçu

Le Service de la vérification interne effectue des examens indépendants dont l'objectif principal est d'aider les employés de la CSSIAT à s'acquitter de leurs fonctions de façon plus efficace. Le Service atteint cet objectif en offrant des analyses, des évaluations, des observations, des recommandations et des commentaires objectifs en vue d'améliorer le contrôle au sein de l'organisme. Il compte deux employés, qui relèvent directement du président et chef de la direction.

Activités

Les vérifications effectuées en 2006 ont porté entre autres sur les mots de passe pour la protection d'écran, les comptes d'utilisateur, le revenu tiré des cotisations, les taux de cotisation, les paiements au titre des prestations, l'équilibrage du grand livre, la taxe de vente harmonisée, les dépenses avec la carte VISA, les comptes de frais, les *Feuillets T5007*, les consultations par téléphone et les conférences de cas.

SERVICE DES COMMUNICATIONS

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des communications coordonne les initiatives internes et externes de la CSSIAT en matière des communications, y compris les services de traduction, les sites Web, la gestion des activités, les relations avec les médias, les publications et les produits de sensibilisation du public. Par ailleurs, le Service offre un soutien au conseil d'administration, au président et chef de la direction et au comité de direction afin d'améliorer la sensibilisation ainsi que la compréhension du mandat et du rôle de la CSSIAT.

Activités

Les activités du Service des communications appuient la mission et les buts de la CSSIAT par l'entremise du principe directeur d'une communication proactive.

Gestion des activités

Le Service des communications a pris part à diverses activités organisées par des intervenants à l'appui du mandat de la CSSIAT. Le Service a poursuivi son partenariat avec la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick en vue de souligner le Jour de deuil le 28 avril, et avec la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail pour promouvoir la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail, qui s'est déroulée du 30 avril au 6 mai. Le Service a également aidé le Centre de rééducation professionnelle à marquer la Semaine

Brunswick's Disability Awareness Week by hosting the annual Open House at the WRC in June.

The WHSCC presented its 26th Annual Health and Safety Conference, October 22-24. The conference, held in Saint John, attracted 512 registered delegates representing all stakeholder groups and virtually all New Brunswick industries. The department managed the conference logistics, and helped WorkSafe Services Division develop the workshop and speaker programs.

Government Liaison

The Commission partnered with the Human Rights Commission and the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour to develop new literature on workplace accommodation and the right to return to work.

The resources include a comprehensive 25-page guide detailing workers' and employers' rights and obligations under New Brunswick's *Human Rights Act*, *Employment Standards Act*, and *Workers' Compensation Act*, and two pamphlets - one for workers, and one for employers - with frequently asked questions

Website

In 2006, there were 67,886 visitors to the WHSCC website, an increase by 3,373 over 2005. To drive traffic to the site, the department continued to market the site's URL on all communication products. Content was regularly refreshed to include new publications, press releases, workshops, and information on new legislation.

The department continued to produce and distribute monthly editions of *E-News*, an electronic newsletter. *E-news* has an average open rate (the number of people who view the message) of 38.05%; 60.58% of that number click through to access more information on our website.)

As of the end of December, there were 2,132 *E-News* subscribers.

Production

In addition to the department's list of annual publications – including the *WHSCC News*, Day of Mourning poster, calendar, annual report and stakeholder report – several new print products were developed in 2006.

de sensibilisation à la situation des personnes handicapées en organisant une journée portes ouvertes au Centre au mois de juin.

La CSSIAT a tenu sa 26e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité à Saint John du 22 au 24 octobre. Un total de 512 délégués y ont pris part, dont des participants représentant tous les groupes d'intervenants et presque toutes les industries du Nouveau-Brunswick. Le Service a vu aux détails de la conférence et a aidé la Division des services de travail sécuritaire à coordonner le programme de la conférence.

Partenariat avec des organismes gouvernementaux

La CSSIAT a formé un partenariat avec la Commission des droits de la personne et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail en vue de préparer des publications sur les mesures d'adaptation au travail et le droit de retour au travail.

Les ressources comprennent un guide détaillé de 25 pages qui explique les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les accidents du travail*, ainsi que deux dépliants, soit l'un à l'intention des travailleurs et l'autre, à l'intention des employeurs, qui répondent à des questions fréquemment posées.

Site Web

En 2006, un total de 67 886 personnes ont visité le site Web de la CSSIAT, soit une augmentation de 3 373 par rapport à 2005. Le Service a continué de publiciser l'adresse URL par l'entremise de tous les produits de communication en vue d'attirer le public au site. On a rafraîchi le contenu périodiquement pour ajouter des nouvelles publications, des communiqués ainsi que des détails sur les ateliers et les nouvelles dispositions législatives.

Le Service a continué à publier des numéros mensuels de son bulletin électronique intitulé *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Un total de 38,05 % visionnent le message; et 60,58 % de ce pourcentage sélectionnent une page pour obtenir plus de renseignements.

À la fin du mois de décembre, 2 132 personnes étaient abonnées à *Cybernouvelles de la CSSIAT*.

Production

En plus de ses publications annuelles, c'est-à-dire *Nouvelles de la CSSIAT*, une affiche sur le Jour de deuil, le *Calendrier 2007*, le *Rapport annuel de la CSSIAT 2005* et le *Rapport aux intervenants de la CSSIAT 2005*, le Service a produit bon nombre de documents

These publications include:

- *2006-2011 Strategic Plan & Risk Assessment*
- *Workers' Compensation: A Guide for New Brunswick Workers*
- *Accommodation at Work: Assuring the Continued Employment of New Brunswickers After a Permitted Leave or a Workplace Accident*
- *Accommodation at Work: FAQs for Employers* pamphlet
- *Accommodation at Work: FAQs for Workers* pamphlet
- *Workplace Accommodation Process* pamphlet
- *Warm-up and Stretch* pamphlet
- *Warm-up and Stretch* wallet card
- *Waste Collection Guidelines* booklet
- *When an Accident Happens* wallet card
- *Fall Protection* flyer
- Series of *Working Safely in the Woods* pamphlets:
    - *Chainsaw Guidelines*
    - *Chicots*
    - *Proper Felling Techniques*
    - *Thinning Saw Guidelines*
- Posters:
    - *Fall Protection*
    - *Hand Wash/Hand Sanitize*
    - *When an Accident Happens*
    - *Warm-up and Stretch*
- Hazard Alerts:
    - *Frozen 'Mushroom Cap' Handle Traps Worker Inside Freezer*
    - *New Brunswick Worker Killed in Cable-Pulling Operation*
    - *Hook Smashes Through Window, Strikes Worker*
    - *Powered Mobile Equipment Kills* (revised)
    - *Employees Working from Heights Need Fall Protection*
    - *Teamwork and Communication are Vital in Woodlands Operations*
    - *Poor Visibility in Forestry Operations Poses Great Risks*
    - *Overhead Power Lines Pose Threat to Workers and Equipment*
- Safety Talks:
    - *#6 Fall Protection – Basic Types* (revised)
    - *#7 Fall Protection Equipment – Approvals and Inspection* (revised)
    - *#8 Guardrails* (revised)
    - *#23 Electrical Safety*

imprimés en 2006.

Ces documents imprimés comprenaient :

- le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2006-2011*;
- un livret intitulé *L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS : Un guide à l'intention des travailleurs du Nouveau-Brunswick*;
- un livret intitulé *Les mesures d'adaptation au travail – Assurer le maintien de l'emploi des Néo-Brunswickois après un congé autorisé ou un accident du travail*;
- un dépliant intitulé *Les mesures d'adaptation au travail : Questions fréquemment posées – Employeurs*;
- un dépliant intitulé *Les mesures d'adaptation au travail : Questions fréquemment posées – Travailleurs*;
- un dépliant intitulé *Le processus d'adaptation en milieu de travail*;
- un dépliant intitulé *Exercices d'échauffement et d'étirement*;
- une carte de poche sur les exercices d'échauffement et d'étirement;
- un livret intitulé *Lignes directrices sur la collecte des déchets*;
- une carte de poche intitulée *Lorsqu'un accident survient au travail…*;
- une feuille d'information sur la protection contre les chutes;
- des dépliants dans le cadre de la série intitulée « Le travail sécuritaire dans la forêt », y compris :
    - *Lignes directrices sur les scies à chaîne*;
    - *Les chicots*;
    - *Lignes directrices sur les techniques d'abattage*;
    - *Lignes directrices sur les scies d'éclaircissage*;
- des affiches, y compris :
    - « La protection contre les chutes »;
    - « La prévention de l'infection à l'aide de l'eau et du savon »;
    - « Lorsqu'un accident se produit »;
    - « Exercices d'échauffement et d'étirement »;
- des avis de danger-alerte, y compris :
    - « Un travailleur est resté pris à l'intérieur d'un congélateur lorsque la poignée "en forme de chapeau de champignon" a gelé »;
    - « Un travailleur néo-brunswickois est tué pendant une opération de tirage de câble »;
    - « Un crochet casse une fenêtre pour ensuite frapper un travailleur »;
    - « Un équipement mobile à moteur peut tuer » (revu et corrigé);
    - « Les salariés qui travaillent à partir de hauteurs ont besoin d'une protection contre les chutes »;
    - « La communication et le travail d'équipe sont

- #35 *Suspended Access Equipment – Fall Protection* (revised)
- Advisory Bulletins:
  - *Supervisors charged*

Translation Services

The Translation Department reports to the manager of Communications. Two translators and the translation co-ordinator translated or managed the translation of 523,617 words in 2006.

Media Relations

The Communications Department co-ordinated timely responses to media inquiries, using spokespeople from all divisions. The department also produced and issued press releases on new programs and campaigns, events, and all serious accidents and fatalities.

essentiels dans les opérations forestières »;
  - « Une mauvaise visibilité pendant les opérations forestières présente de grands risques »;
  - « Les lignes électriques aériennes présentent un risque pour les travailleurs et l'équipement »;
- des exposés sur la sécurité, y compris :
  - Numéro 6 – « Protection contre les chutes – systèmes de base » (revu et corrigé);
  - Numéro 7 – « Équipement de protection contre les chutes – approbation et inspection » (revu et corrigé);
  - Numéro 8 – « Garde-corps » (revu et corrigé);
  - Numéro 23 – « Sécurité électrique »;
  - Numéro 35 – « Équipement d'accès suspendu – protection contre les chutes » (revu et corrigé);
- un bulletin d'information, soit :
  - « Des accusations sont portées contre des surveillants ».

Services de traduction

Les Services de traduction relèvent de la responsable des Communications. Le coordonnateur de la traduction et deux traductrices ont vu à la traduction de 523 617 mots en 2006.

Relations avec les médias

Le Service des communications a coordonné des réponses rapides par suite de demandes de renseignements des médias par le biais de représentants de toutes les divisions de la CSSIAT. De plus, des communiqués ont été rédigés et distribués relativement aux nouveaux programmes et aux nouvelles campagnes, à tous les accidents graves et mortels ainsi qu'aux activités de la CSSIAT.

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE APPEALS TRIBUNAL

On behalf of the members and staff of the Appeals Tribunal of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission, I am pleased to report on our activities for 2006. The primary responsibility of the Appeals Tribunal is to resolve appeals in a fair and timely manner, all the while delivering the highest quality of services possible.

During 2006, as in past years, Appeals Tribunal members and staff continued to work towards completing appeals as quickly as possible. Due to changes in the Appeals Tribunal membership over the past several years, we were unable to process appeals as quickly as they were being filed. With a greater inventory, this led to an increase in our overall processing time.

During the years 2004 and 2005, we concentrated our efforts towards reducing the inventory of appeals awaiting a hearing. We believe that by lowering the inventory, it results in appeal hearings being scheduled faster, thereby reducing the overall processing time. As reported last year, this reasoning was proven as our overall processing time improved from 2004.

In 2006, we were unable to schedule hearings to keep up with the number of appeal requests filed. This was primarily due to a significant increase in appeal requests, as well as changes in the Appeals Tribunal membership. Regretfully, our inventory of appeals has increased to a level slightly higher than the pre-2004 level.

The amount of appeals received has increased by 24% from 2004. We are uncertain as to the causes of this increase, particularly since the amount of appeals received had remained relatively stable since 2000. Also during the year, changes in the Tribunal membership created delays in scheduling as new vice-chairpersons and panel members required orientation before being scheduled for hearings.

Our focus remains to schedule appeals as quickly as possible. Now that our new members have completed their training, we are planning on increasing the number of hearing days in early 2007 so that we may reduce the inventory of appeals to the 2005 level.

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL D'APPEL

Au nom des membres et des employés du Tribunal d'appel de la CSSIAT, je suis heureux de présenter le rapport des activités du Tribunal pour l'exercice 2006. La principale responsabilité du Tribunal est de régler des appels de façon juste dans des délais raisonnables, tout en assurant la meilleure qualité de services possible.

Au cours de 2006, comme par le passé, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont continué à déployer des efforts pour traiter les appels aussi rapidement que possible. Étant donné les changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal au cours des derniers exercices, il nous a été impossible de traiter les appels au fur et à mesure qu'ils étaient déposés. Cet état de choses a entraîné une augmentation du délai de traitement général.

En 2004 et 2005, nous avons concentré nos efforts en vue de réduire le nombre d'appels en attente d'une audience en espérant que cette réduction nous permette de réduire le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire, réduisant ainsi le temps requis pour traiter les appels. Comme nous l'avons indiqué l'exercice dernier, nous avons pu réduire le temps requis pour traiter les appels comparativement à 2004.

En 2006, il nous a été impossible d'inscrire les appels à l'horaire au fur et à mesure qu'ils étaient déposés, et ce, surtout en raison de l'augmentation considérable du nombre d'appels, ainsi que des changements survenus au niveau des membres du Tribunal d'appel. Malheureusement, le nombre d'appels a augmenté pour atteindre un niveau légèrement plus élevé que celui des exercices précédant 2004.

Le nombre d'appels reçus a augmenté de 24 % par rapport à 2004. Nous ne connaissons pas au juste les raisons de l'augmentation, tout particulièrement étant donné que le nombre d'appels reçus était demeuré relativement stable depuis 2000. Par ailleurs, pendant l'exercice, on a connu des retards pour ce qui est de l'inscription d'appels à l'horaire puisque de nouveaux vice-présidents et membres de comités d'appel ont dû recevoir une orientation avant de pouvoir participer à des audiences.

Notre objectif demeure l'inscription d'appels à l'horaire aussi rapidement que possible. Maintenant que nos nouveaux membres ont terminé leur formation, nous prévoyons augmenter le nombre de jours d'audience au début de 2007 afin de rétablir le nombre d'appels en attente d'une audience au niveau de 2005.

In previous years, an area that needed improvement was the time required to process a decision from the hearing until it is finalized and mailed to the parties. As we are planning an increased number of hearing days, this will mean that more decisions will be written and require processing. Therefore, we added another position to the Appeals Tribunal so that decisions can be processed faster. We will continue to examine every aspect of the appeal process for ways of streamlining it. Also, we will continue to look at developing new and innovative ways of processing appeals. This remains an integral part of our goal to offer a higher quality of service.

The following are some of the Appeals Tribunal's challenges and accomplishments in 2006:

- The amount of appeals received increased by 18.5% from 2005.

- The amount of postponed appeals decreased by 7.8% over last year's level, as compared to an increase of 26% in 2005. This area was a concern to us as postponed appeals remain in our inventory of appeals to be scheduled. Last year, we indicated that we would monitor postponed appeals to determine if a trend was developing and to take appropriate measures. One step that was taken was to withdraw appeals in lieu of postponing when it is determined that an appeal was not ready to proceed. This happens most often when the party requesting the appeal is looking for additional information to be added to the Appeal Record. As this may take some time and the information has to be reviewed by the original decision-maker, these files are withdrawn from our active list of appeals while this process runs its course.

- A tool called the Feedback and Monitoring Process was developed and implemented. This tool was created in order to provide Appeals Tribunal members with information on their performance while discharging their duties as well as giving the member an opportunity to provide feedback to the chairperson on professional development requirements.

- A new position of decision examiner was filled late in the year. This position will complement the position of quality co-ordinator in ensuring that a timely review of all decisions is completed prior to decisions being finalized and mailed to the parties to the appeal.

Au cours des exercices précédents, il y avait lieu d'améliorer le délai entre la rédaction de la décision suite à l'audience et l'envoi de la décision aux parties à l'appel. Puisque nous comptons augmenter le nombre de jours d'audience, un plus grand nombre de décisions seront rédigées et devront être traitées. Nous avons donc créé un nouveau poste au sein du Tribunal pour répondre à ce besoin. Nous continuerons d'examiner tous les aspects du processus d'appel pour tenter de le simplifier. De plus, nous continuerons à chercher des moyens nouveaux et novateurs de traiter les appels. Ceci fait partie intégrante de notre but, qui consiste à offrir une meilleure qualité de service.

Voici certains défis et certaines réalisations du Tribunal d'appel en 2006 :

- Le nombre d'appels reçus a augmenté de 18,5 % par rapport à 2005.

- Le nombre d'appels remis à plus tard a diminué de 7,8 % par rapport au dernier exercice, comparativement à une augmentation de 26 % en 2005. Il s'agissait d'une préoccupation puisque ces appels figurent parmi le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire. L'exercice dernier, nous avons indiqué que nous surveillerions les appels remis à plus tard afin de déterminer si une tendance se manifestait et de prendre les mesures qui s'imposaient. L'une des mesures que nous avons prises consiste à retirer l'appel au lieu de le remettre à plus tard lorsqu'on détermine qu'il n'est pas prêt. On procède le plus souvent ainsi lorsque la partie faisant appel désire ajouter d'autres renseignements au dossier d'appel. Puisque ce processus peut être assez long et que la personne qui a pris la décision initiale doit examiner les renseignements, on retire l'appel de la liste d'appels actifs.

- On a élaboré et mis en œuvre le processus de contrôle et de rétroaction. Le processus vise à renseigner les membres du Tribunal d'appel au sujet de leur rendement pendant l'exercice de leurs fonctions et à leur permettre de discuter avec le président du Tribunal d'appel d'exigences en matière de perfectionnement professionnel.

- Un nouveau poste d'examinateur de décisions a été pourvu vers la fin de l'exercice. Il complète celui de coordonnateur de la qualité en vue d'assurer que toutes les décisions sont examinées dans les meilleurs délais pour qu'elles puissent être mises au point et envoyées aux parties à l'appel.

- The number of appeals to the Court of Appeal of New Brunswick from Appeals Tribunal decisions was significantly reduced during 2006. The Court of Appeal heard only one appeal in 2006, while in 2005 it heard six appeals and 10 in 2004.

Training for Appeals Tribunal vice-chairpersons and members is a priority to ensure that timely, fair, consistent and impartial decisions are rendered. The environment is constantly changing and decisions from the courts are challenging the processes of administrative tribunals. We must keep up with the changes; therefore, it is essential that Tribunal members remain current in their knowledge of issues regarding workers' compensation and administrative tribunals. During 2006, Appeals Tribunal vice-chairpersons and members were provided with training opportunities through educational sessions covering a variety of topics concerning the responsibilities of the Appeals Tribunal, as well as subjects of interest associated with the workers' compensation environment.

In February 2006, the Appeals Tribunal and the Council of Canadian Administrative Tribunals co-sponsored a conference for our members as well as those from other administrative tribunals in the Atlantic provinces. The conference was well-attended and we believe was beneficial to our members who received information on topics of interest to them and were able to share ideas with their colleagues from other tribunals. Members and staff were also given the opportunity to attend training provided through local agencies or in-house training. We will continue to provide professional development, as it is necessary towards meeting our responsibilities of resolving appeals in a fair and timely manner.

In late 2005, the terms of vice-chairpersons Andrew Aalund and William McNulty expired after many years of combined service. In 2006, Melvin Vincent Sr. resigned as a vice-chairperson due to personal reasons. Also, members Linda Nadeau, Thérèse Philippe, Gordon (Sandy) Robertson and Stephen Beatteay completed their involvement with the Appeals Tribunal. A most sincere thank you to each for your contributions and I wish you all the best in the future.

During the year, Scott Brittain, John Chatterton and Douglas Evans, Q.C. were appointed as part-time vice-chairpersons for three-year terms each. Late in 2006, William McNulty was reappointed as a vice-chairperson for a three-year term. As well,

- Le nombre d'appels de décisions du Tribunal d'appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a diminué de façon considérable en 2006. La Cour d'appel n'a entendu qu'un appel en 2006, comparativement à six en 2005 et à 10 en 2004.

Les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel doivent recevoir de la formation afin de fournir des décisions rapides, justes, uniformes et impartiales. Le milieu change constamment et les décisions des cours remettent en question les processus des tribunaux administratifs. Le Tribunal d'appel doit donc changer aussi. Par conséquent, il est essentiel que les membres du Tribunal gardent leurs connaissances à jour sur les questions entourant l'indemnisation des travailleurs et les tribunaux administratifs. Au cours de l'exercice, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel ont eu l'occasion de participer à des séances de formation portant sur divers sujets relatifs aux responsabilités du Tribunal, ainsi que sur des sujets liés à l'indemnisation des travailleurs.

En février 2006, le Tribunal d'appel et le Conseil des tribunaux administratifs canadiens ont coparrainé une conférence pour nos membres ainsi que ceux d'autres tribunaux administratifs des provinces de l'Atlantique. La conférence, qui comptait de nombreux participants, s'est révélée utile pour nos membres. Ces derniers y ont reçu des renseignements sur des sujets pertinents et ont eu l'occasion de partager des idées avec leurs collègues d'autres tribunaux. Les membres et les employés ont également eu la chance de prendre part à des activités de formation offertes par des organismes régionaux et à l'interne. Nous continuerons à leur offrir du perfectionnement professionnel puisqu'il est nécessaire dans le but d'assumer notre responsabilité de régler les appels rapidement et avec équité.

Vers la fin de 2005, les mandats de deux vice-présidents, soit Andrew Aalund et William McNulty, ont pris fin après de nombreuses années de service combiné. En 2006, Melvin Vincent père a démissionné de son poste de vice-président pour des raisons personnelles. Par ailleurs, le mandat de Linda Nadeau, de Thérèse Philippe, de Gordon (Sandy) Robertson et de Stephen Beatteay, membres du Tribunal, a pris fin. Nous remercions sincèrement ces personnes de leur apport au Tribunal d'appel et leur offrons nos meilleurs vœux de succès.

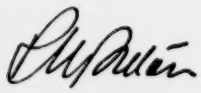
Pendant l'exercice, Scott Brittain, John Chatterton et Douglas Evans, c.r. ont été nommés à titre de vice-président à temps partiel pour un mandat de trois ans chacun. Vers la fin de 2006, William McNulty a été nommé vice-président pour un autre mandat de trois ans. De

Carole Clavette, Sherri Deveau, George Greenlaw and Claudia McKeil were appointed as panel members. We look forward to working with our new vice-chairpersons and members and to their assistance towards achieving our objective of completing appeals in a fair and timely manner.

I would like to thank the board of directors for their support in operational matters, members and staff of the Appeals Tribunal, and all others involved with the Tribunal for your contributions over the past year. Your continued support is greatly appreciated.

The Appeals Tribunal will continue to face the future and its obstacles. Due to the dedication of Appeals Tribunal members and staff to achieving our goals, I know we will succeed in overcoming these obstacles.

Respectfully submitted,



Paul M. LeBreton, Q.C.
Chairperson, Appeals Tribunal

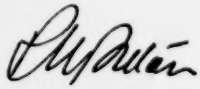
plus, Carole Clavette, Sherri Deveau, George Greenlaw et Claudia McKeil ont été nommés membres de comités d'appel. Nous sommes heureux que ces nouveaux vice-présidents et membres fassent partie de notre équipe, et sommes reconnaissants des efforts qu'ils déploieront afin d'atteindre notre objectif de régler les appels de façon juste dans des délais raisonnables.

J'aimerais remercier le conseil d'administration de son appui dans les questions opérationnelles, ainsi que les membres et les employés du Tribunal d'appel et tous ceux qui jouent un rôle dans le Tribunal de leur apport tout au long de l'exercice. Je suis très reconnaissant de votre soutien continu.

J'ai confiance que le Tribunal d'appel continuera à relever les défis que lui réserve l'avenir. Il y réussira grâce au dévouement dont fait preuve ses membres et ses employés en vue de réaliser nos buts.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du Tribunal d'appel,



Paul M. LeBreton, c.r.

APPEALS TRIBUNAL MEMBERS
At December 31, 2006

Chairperson

Paul M. LeBreton, Q.C.

The chairperson of the Appeals Tribunal is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and is responsible to the board of directors for the operation of the Appeals Tribunal.

Vice-Chairpersons

Scott Brittain
John Chatterton
Robert Cyr[1]
Douglas Evans, Q.C.
Doris Guimond
William E. McNulty[2]

The vice-chairpersons of the Appeals Tribunal are appointed by the Lieutenant-Governor in Council as deemed necessary by the chairperson in consultation with the Commission.

Appeals Panel Members

Workers' Representatives	Employers' Representatives
Carole Clavette	Sherri Deveau
Leo Paul Cormier	William Dixon
Michael Davidson	Gilbert Doucet
Earl Garland	Donald Drury
Laura Gould	George Greenlaw
Linwood Lawrence	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Gaston Malenfant	Elie Richard
Claudia McKeil	Jacques St-Onge
Roger Thériault	Joe Veriker

Appeals Panel members represent workers and employers from throughout the province and are appointed by the board of directors.

[1]Term ended December 11, 2006
[2]Reappointed on November 23, 2006

MEMBRES DU TRIBUNAL D'APPEL
Au 31 décembre 2006

Président

Paul M. LeBreton, c.r.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président du Tribunal d'appel qui est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal d'appel.

Vice-président-e-s

Scott Brittain
John Chatterton
Robert Cyr[1]
Douglas Evans, c.r.
Doris Guimond
William E. McNulty[2]

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les vice-présidents du Tribunal d'appel qui sont réputés nécessaires par le président du Tribunal d'appel en consultation avec la CSSIAT.

Membres des comités d'appel

Représentant-e-s des travailleurs	Représentant-e-s des employeurs
Carole Clavette	Sherri Deveau
Leo Paul Cormier	William Dixon
Michael Davidson	Gilbert Doucet
Earl Garland	Donald Drury
Laura Gould	George Greenlaw
Linwood Lawrence	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Gaston Malenfant	Elie Richard
Claudia McKeil	Jacques St-Onge
Roger Thériault	Joe Veriker

Les membres des comités d'appel, qui sont nommés par le conseil d'administration, représentent les travailleurs et les employeurs de l'ensemble de la province.

[1]Mandat a pris fin le 11 décembre 2006
[2]Nommé pour un autre mandat le 23 novembre 2006

MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS OF 2006 FINANCIAL STATEMENTS AND OPERATING RESULTS

The Management Discussion and Analysis (MD&A) provides management's perspective on key issues that affect the current and future performance of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick (the "Commission"). The MD&A should be read in conjunction with the audited financial statements and supporting notes for the year ended December 31, 2006.

Important Background

Effective in 2004, the Commission changed its method of accounting for investments to conform to new Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA) handbook section 3855, *Financial Instruments – Recognition and Measurement.*

Under the previous policy, fixed-term investments were carried at amortized cost. Gains and losses realized on disposal of fixed-term investments were amortized on a straight-line basis over the average period to maturity. Equity investments were stated at moving average market value. Realized and unrealized gains and losses were deferred and amortized on a straight-line basis over a five-year period. Interest and dividend income was recognized in the period earned. This accounting method had the effect of deferring, and hence smoothing, the recognition of market value gains and losses into future periods, thus reducing volatility in operating results and financial position.

Under the new policy, all investments are classified as held-for-trading and are carried at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise. This accounting method leads to increased volatility in reported investment income because there is no longer a smoothing mechanism in place.

RAPPORT DE GESTION SUR LES ÉTATS FINANCIERS ET RÉSULTATS D'EXPLOITATION 2006

Le rapport de gestion représente le compte rendu de la direction portant sur les questions clés qui ont des répercussions sur le rendement actuel et futur de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission »). Le lecteur est invité à lire la section qui suit conjointement avec les états financiers vérifiés et les notes afférentes aux états financiers pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2006.

Antécédents importants

En 2004, la Commission a modifié sa méthode de comptabilisation des placements pour se conformer au nouveau chapitre 3855, « Instruments financiers – Comptabilisation et évaluation », du *Manuel de l'Institut canadien des comptables agréés.*

Selon l'ancienne convention, les placements à échéance fixe étaient présentés au coût non amorti. Les gains et les pertes matérialisés découlant de la cession de placement à échéance fixe étaient amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la période moyenne restant à courir jusqu'à l'échéance du placement. Les placements en actions étaient présentés à la moyenne mobile de la valeur marchande. Les gains et les pertes matérialisés et non matérialisés étaient reportés et amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les revenus en intérêts et en dividendes étaient comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils avaient été gagnés. Selon cette méthode de comptabilisation, les gains et les pertes à la valeur marchande étaient reportés et donc amortis, sur des exercices ultérieurs, réduisant ainsi la volatilité des résultats d'exploitation et de la situation financière.

Selon la nouvelle convention, tous les placements sont classés comme étant détenus à des fins de transaction et sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Cette méthode de comptabilisation entraîne une plus grande volatilité du revenu de placements comptabilisés puisqu'il n'y a plus de mécanisme d'amortissement.

Funding Policy

The Commission's funding policy specifies a funding goal (ratio of assets to liabilities) of 110%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, therefore providing assessment rate stabilization. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain its funding goal. The funded ratio at December 31, 2006 is 111.0% (2005 – 102.3%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of five years.

Overview of 2006 Financial Results

The Commission recorded a surplus of $82.1 million in 2006. This compares with a $30.2 million surplus in 2005. The surplus is the result of better than expected investment returns and lower than expected claims costs. Actual investment returns were 13.3% compared to budgeted returns of 7.12%. Actual claims costs were $159.9 million, which is 11% lower than the budgeted claims costs of $179.6 million. These operating results pushed the funded position to $102.5 million or 111.0%.

Key Financial Drivers

Employment and Injury Rate

Work-related injuries arise from employment. Growth in New Brunswick's employment base and changes to the injury rate are the primary drivers of the Commission's operations and the key determinants of the assessment rates that employers pay.

In recent years, the employment base in New Brunswick has been growing but the injury rate has generally been declining. Some of the forces driving the reduction in the injury rate are:

- An increased awareness of and acceptance of the need for good safety practices on the part of both workers and employers;
- The aging of the workforce (older workers tend to exhibit a lower accident frequency rate);
- The Commission's focus on high risk industries; and
- A shift in the nature of industry in the province from high accident risk industries to lower risk industries.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission précise un objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 110 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, assurant ainsi la stabilisation des taux. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre son objectif de capitalisation. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2006 se chiffre à 111,0 % (2005 – 102,3 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Aperçu des résultats financiers de 2006

La Commission a enregistré un excédent de 82,1 millions de dollars en 2006, comparativement à 30,2 millions de dollars en 2005. L'excédent est attribuable à des revenus de placements supérieurs à ceux qui avaient été prévus et des coûts des réclamations inférieurs à ceux prévus. Les revenus de placements réels se sont chiffrés à 13,3 %, comparativement aux revenus prévus au budget de 7,12 %. Les coûts des réclamations réels se sont élevés à 159,9 millions de dollars, ce qui est inférieur de 11 % aux coûts des réclamations de 179,6 millions de dollars prévus au budget. Grâce à ces résultats d'exploitation, la position de capitalisation de la Commission a été de 102,5 millions de dollars ou 111,0 %.

Facteurs opérationnels clés

Taux d'emploi et de blessures

Les blessures liées au travail se produisent en cours d'emploi. L'augmentation du nombre d'emplois au Nouveau-Brunswick et les changements au niveau du taux de blessures sont les principaux facteurs qui influent sur les activités de la Commission et les principaux déterminants des taux de cotisation des employeurs.

Au cours des derniers exercices, le nombre d'emplois dans la province a augmenté, mais le taux de blessures a diminué en général. La diminution du taux de blessures est attribuable à certains facteurs, notamment :

- la sensibilisation accrue des travailleurs et des employeurs au besoin d'avoir de bonnes pratiques en matière de sécurité;
- le vieillissement de la population active (les travailleurs plus âgés ont tendance à subir moins d'accidents);
- l'attention que porte la Commission aux industries qui présentent des risques plus élevés;
- l'augmentation du nombre d'emplois au sein d'industries qui présentent moins de risques par rapport à ceux au sein d'industries à risques plus élevés.

Claim Duration

While the injury rate has generally been declining, claim duration has generally been edging slightly higher. This may, at least in part, be a result of the aging of the workforce. While older workers tend to have fewer accidents, the average claim duration for older workers is longer than for younger workers.

Claim duration/severity is particularly important, as a relatively small number of claims accounts for a very sizable portion of benefit costs.

Inflation Rate

The inflation rate, or Canadian consumer price index (CPI) is a key driver because the Commission's future short-term disability, long-term disability, and survivor benefits are indexed annually based on the CPI.

The Bank of Canada's target for the core inflation rate is 2.0%. Over the past 10 years, the rate used for the indexation of lost time benefits has ranged from a low of 1.09% to a high of 3.35%, with the average rate being 2.08%.

Investment Returns

The Commission collects assessments to cover the entire present and future expected costs of injuries incurred in a given year. The assessments collected are invested to produce an expected long-term average real return of 3.8%. This real return is the expected return in excess of inflation, as measured by the increase in the CPI.

The Commission's investment return for the ten years ended December 31, 2006 has averaged 7.5%. Inflation for the same period has averaged 2.0%, resulting in an average real return of 5.5% for the period. This exceeds the expected real return by 1.7 percentage points per year. This performance in excess of the expected long-term average real return has improved the financial condition of the Commission.

While the expected average real return is 3.8% over long periods, in any one year the actual real rate of return can vary significantly due to short-term volatility in the financial markets where the Commission's portfolio is invested. Based on the market value of the investment portfolio at December 31, 2006, each 1 percent of investment return over or under the expected return of CPI

Durée des réclamations

Bien que le taux de blessures ait diminué en général, la durée des réclamations a légèrement augmenté. Cette augmentation pourrait être attribuable, du moins en partie, au vieillissement de la population active. Les travailleurs plus âgés ont tendance à subir moins d'accidents, mais la durée moyenne de leur réclamation est plus longue que chez les plus jeunes travailleurs.

La durée ou la gravité des réclamations est un facteur particulièrement important puisqu'un assez petit nombre de réclamations représente des coûts des réclamations assez considérables.

Taux d'inflation

Le taux d'inflation, ou l'indice des prix à la consommation (IPC), est un facteur déterminant puisque le montant des prestations d'invalidité à court terme, d'invalidité à long terme et de survivant futures est indexé chaque année en fonction de l'IPC.

Le taux d'inflation de base cible de la Banque du Canada se chiffre à 2,0 %. Au cours des dix derniers exercices, le taux d'indexation des prestations pour perte de gains a varié entre 1,09 % et 3,35 %, avec un taux moyen se chiffrant à 2,08 %.

Rendement des placements

La Commission perçoit des cotisations pour satisfaire à tous les frais actuels et futurs prévus des accidents d'un exercice donné. Les cotisations perçues sont investies pour produire un rendement réel moyen à long terme prévu de 3,8 %. Le rendement réel est le rendement prévu au-delà de l'inflation, tel qu'il est déterminé par l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le rendement des placements de la Commission pour les dix années se terminant le 31 décembre 2006 a atteint en moyenne 7,5 %. L'inflation pour cette même période s'est chiffrée en moyenne à 2,0 %, ce qui représente un rendement réel moyen de 5,5 % pour la période. Ce pourcentage est supérieur au rendement réel prévu de 1,7 point de pourcentage par année. Le rendement au-delà du rendement réel moyen à long terme prévu a amélioré la situation financière de la Commission.

Bien que le rendement réel moyen prévu soit de 3,8 % à long terme, le taux de rendement réel peut varier considérablement au cours d'une année donnée en raison de la volatilité à court terme des marchés financiers dans lesquels est investi le portefeuille de la Commission. Selon la valeur marchande du portefeuille de placements au 31 décembre 2006, chaque 1 % de rendement de

plus 3.8% translates to an excess or shortfall of approximately $8.9 million.

Revenues

The Commission's revenue is derived from two primary sources: assessment income and investment income. In 2006, revenues totaled $275.6 million, a 14.1% increase over 2005 revenues of $241.5 million.

Assessment Income

Assessment income decreased by 2% from $176.0 million in 2005 to $172.8 million in 2006. The decrease was primarily driven by a shift in employment from higher accident risk industries to lower accident risk industries. The provisional average assessment rate decreased from $2.19 in 2005 to $2.14 in 2006. Employer payrolls increased by 4.7% from $6.62 billion to $6.93 billion, partly because of provincial economic growth and partly because of the annual increase to the maximum insurable earnings. In 2006, the maximum insurable earnings increased from $50,900 to $51,900.

Investment Income

Investment income rose 57.7%, from $64.6 million in 2005 to $101.9 million in 2006. Most of this increase is attributable to higher unrealized gains on the Commission's equity investments as of December 31, 2006.

Investment income is an important revenue stream for the Commission. It is relied on to supplement assessments to cover total expenses for the year. Built into the valuation of the benefits liabilities and into the assessment rate-setting model is the long-term assumption that the Commission's investments will generate an annual rate of return of 7.12%. The primary goal of the investment portfolio is to earn a return that meets or exceeds this actuarial discount rate. In 2006, the market rate of return on the portfolio was 13.3%. For the ten-year period ended December 31, 2006, the annualized market rate of return on the portfolio was 7.5%.

Another policy objective for the Commission's investment portfolio is to exceed the return of the benchmark portfolio by

placements au-dessus ou au-dessous du rendement prévu de l'indice des prix à la consommation en plus de 3,8 % se traduit en un excédent ou une insuffisance d'environ 8,9 millions de dollars.

Revenus

Le revenu de la Commission provient de deux principales sources, notamment le revenu des cotisations et le revenu de placements. En 2006, il s'est élevé à 275,6 millions de dollars, soit une augmentation de 14,1 % par rapport à 2005 (241,5 millions de dollars).

Revenu des cotisations

Le revenu des cotisations s'est chiffré à 172,8 millions de dollars en 2006, comparativement à 176,0 millions de dollars en 2005, soit une diminution de 2 %. La diminution a été principalement attribuable à l'augmentation du nombre d'emplois au sein d'industries qui présentent moins de risques par rapport à ceux au sein d'industries à risques plus élevés. Le taux de cotisation moyen provisoire est passé de 2,19 $ en 2005 à 2,14 $ en 2006. La masse salariale des employeurs a augmenté de 4,7 %, pour se chiffrer à 6,93 milliards de dollars en 2006, comparativement à 6,62 milliards de dollars en 2005. L'augmentation est partiellement imputable à la croissance économique de la province et à l'augmentation annuelle du salaire assurable maximum, qui est passé de 50 900 $ à 51 900 $ en 2006.

Revenu de placements

Le revenu de placements s'est élevé à 101,9 millions de dollars en 2006 comparativement à 64,6 millions de dollars en 2005, soit une augmentation de 57,7 %. Une grande partie de l'augmentation est attribuable à des gains non matérialisés plus élevés découlant de placements en actions au 31 décembre 2006.

Le revenu de placements est une source importante de revenu pour la Commission. Il sert à compléter le revenu des cotisations en vue de satisfaire aux dépenses totales pour l'exercice. L'évaluation des engagements au titre des prestations et le modèle d'établissement des taux de cotisation tiennent compte de l'hypothèse à long terme selon laquelle les placements de la Commission produiront un taux de rendement annuel de 7,12 %. Le but premier du portefeuille de placements est de produire un rendement égal ou supérieur au taux d'actualisation réel. En 2006, le taux de rendement du marché du portefeuille de placements s'est chiffré à 13,3 %. Pour la période de dix ans se terminant le 31 décembre 2006, le taux de rendement du marché du portefeuille a été de 7,5 %.

Un autre objectif de la politique relativement au portefeuille de placements de la Commission vise à dépasser le rendement du

0.75% on a four-year moving average basis. The benchmark return is the return the portfolio would have earned if each asset class achieved the return of its respective passive index and was at its target weight according to policy. It is a measure of the fund's success at adding value through active management. The portfolio's 13.3% return for 2006 trailed the benchmark return of 14.0%, due to U.S. and emerging markets equities underperforming their respective benchmarks for the period. For the four-year period ended December 31, 2006, the investment portfolio earned an annualized return of 11.0%, equaling the benchmark return.

Investment Strategy

The board of directors (the "board") believes that the Commission's investment portfolio must be customized to reflect its purpose, time horizon, liquidity requirements, legal constraints and the risk tolerance of the stakeholders. The primary long-term investment risk is that the assets of the investment fund, together with the future income thereon, will be insufficient to pay the liabilities. The board relies on periodic asset liability studies to ensure that the investment strategy is suitable in light of the related liabilities.

Most of the investment portfolio is held to meet payment obligations that extend for many years into the future. As a consequence, the board takes a long-term approach to finding an acceptable risk/return trade-off via the investment strategy. The Commission's investment policies and practices are designed to maximize the probability of meeting its performance objectives over the long-term at an acceptable level of risk; from year- to-year, short-term fluctuations in financial markets could cause the investment portfolio to significantly over or under-perform its long-term performance objectives.

The board believes that the most important factor in determining investment risk and return is asset mix. In 2006, the board completed an asset liability study, which was designed to help the board determine an appropriate asset mix given their risk tolerance, the nature of the liabilities and the Commission's financial position. As a result of the study, the board decided to make some changes to the strategic long-term asset mix and to

portefeuille de référence de 0,75 % sur une moyenne mobile de quatre ans. Le rendement du portefeuille de référence est le rendement qu'on aurait obtenu si chaque catégorie d'actif avait atteint le rendement de son investissement passif respectif et la pondération cible précisée dans la politique. Il s'agit d'une mesure pour évaluer la façon dont le fonds réussit à ajouter de la valeur par le biais de la gestion active. Le rendement du portefeuille, qui s'est chiffré à 13,3 % pour 2006, était légèrement inférieur au portefeuille de référence, soit 14,0 %, en raison des marchés américains et naissants qui ont donné des résultats inférieurs à leur portefeuille de référence respectif pour la période. Le rendement annualisé du portefeuille de placements s'est élevé à 11,0 % pour la période de quatre ans se terminant le 31 décembre 2006, ce qui était égal au rendement du portefeuille de référence.

Stratégie de placement

Le conseil d'administration est d'avis que le portefeuille de placements de la Commission doit être personnalisé pour refléter son but, l'horizon prévisionnel, les exigences par rapport à la liquidité, les contraintes juridiques et la tolérance des intervenants à l'égard du risque. Le principal risque des placements à long terme est que l'actif du portefeuille de placements et les revenus futurs ne seront pas suffisants pour satisfaire aux engagements. Le conseil d'administration se fonde sur des études périodiques de l'actif et du passif pour s'assurer que la stratégie de placement est adéquate compte tenu des engagements.

La principale partie du portefeuille de placements est détenue pour satisfaire aux engagements au titre des prestations qui s'échelonnent sur de nombreuses années à venir. Par conséquent, le conseil adopte une approche à long terme pour trouver un équilibre acceptable relativement au risque et au rendement, et ce, par le biais de la stratégie de placement. Les politiques et les pratiques de la Commission en matière de placements ont pour but d'accroître la probabilité d'atteindre les objectifs de rendement à long terme en assumant un niveau de risque acceptable. D'un exercice à un autre, les fluctuations à court terme des marchés financiers pourraient faire en sorte que les résultats du portefeuille de placements soient considérablement supérieurs ou inférieurs à ses objectifs de rendement à long terme.

Le conseil est d'avis que la composition de l'actif est le facteur le plus important pour déterminer le risque et le rendement des placements. En 2006, il a terminé une étude de l'actif et du passif qui avait pour but de l'aider à déterminer une composition de l'actif appropriée en tenant compte de la tolérance à l'égard du risque, de la nature des engagements et de la situation financière de la Commission. Par suite de l'étude, il a décidé d'apporter

the funding policy. The funding goal was increased from 105% to 110%. The new target benchmark asset mix was adopted as follows:

Asset Class	Previous Benchmark Asset Mix	New Target Benchmark Asset Mix
Fixed income		
Universe bonds	35%	17%
Long-term bonds	0%	8%
Equities		
Canadian equities	17%	20%
U.S. equities	27%	18%
International (EAFE) equities	17%	18%
Emerging markets equities	4%	4%
Liability-hedged investments		
Real estate	0%	10%
Real return bonds	0%	5%
	100%	100%

The migration to the new target benchmark asset mix is scheduled to occur over the next few years. These changes are designed to reduce the volatility in the Commission's annually reported operating income, funded ratio and assessment rates, and to reduce the probability of becoming under-funded.

The Commission's investment strategy is documented in the Statement of Investment Philosophy and Beliefs policy and the Investment Goals and Objectives policy. The Statement of Investment Philosophy and Beliefs policy documents the governance structure for investments, the board's commitment to a disciplined approach to investing, the board's view on diversification and the importance of the asset allocation decision, along with the board's view on ethics and investment education. The Investment Goals and Objectives policy identifies the strategic long-term asset mix, the performance objectives, and defines eligible investments and limits on risk concentrations. All of the Commission's investments are managed by independent external investment managers. The compliance of these portfolio managers with policy is monitored on a regular basis. To minimize the volatility of returns, the Commission's portfolio is diversified among asset classes, industry sectors,

des changements à la composition de l'actif à long terme et à la politique de capitalisation. On a fait passer l'objectif de capitalisation de 105 à 110 %. Le conseil a adopté la nouvelle composition de l'actif cible suivante :

Catégorie de l'actif	Composition de l'actif selon l'ancien portefeuille de référence	Composition de de l'actif selon le nouveau portefeuille de référence cible
Revenu fixe		
Obligations universelles	35 %	17 %
Obligations à long terme	0 %	8 %
Actions		
Actions canadiennes	17 %	20 %
Actions américaines	27 %	18 %
Actions internationales (EAFE)	17 %	18 %
Actions des marchés naissants	4 %	4 %
Placements d'immunisation du passif		
Biens réels	0 %	10 %
Obligations à rendement réel	0 %	5 %
	100 %	100 %

La transition de la composition de l'actif selon l'ancien portefeuille de référence vers la nouvelle composition de l'actif selon le nouveau portefeuille de référence cible se fera au cours des quelques prochaines années. Ces changements ont pour but de réduire la volatilité du bénéfice d'exploitation, du pourcentage de capitalisation et des taux de cotisation annuels de la Commission, ainsi que de réduire la probabilité de sous-capitalisation.

La stratégie de placement de la Commission est documentée dans les politiques intitulées « Énoncé de philosophie et de principes en matière de placements » et « Objectifs de placement ». L'« Énoncé de philosophie et de principes en matière de placements » présente la structure de gouvernance relative aux placements; l'engagement du conseil d'administration envers une approche d'investissement méthodique; l'avis du conseil relativement à la diversification; l'importance de la répartition de l'actif; et l'avis du conseil quant au code de déontologie et à l'éducation en matière de placements. La politique intitulée « Objectifs de placement » présente la composition stratégique de l'actif à long terme, les objectifs de rendement, les placements admissibles et les niveaux de risque acceptables. La Commission fait appel aux services de gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur pour gérer tous les placements. L'observation des politiques de placement par ces gestionnaires de placements est

geographic locations and individual securities. The Commission further diversifies by selecting investment managers with varying investment mandates and styles.

Expenses

The Commission has three main categories of expenses: claims costs, administration costs and the costs of legislative obligations. In 2006, expenses decreased by 8.4% from $211.3 million to $193.5 million.

Claims Costs

As reported in the Statement of Operations and Fund Balance, claims costs represent costs incurred in the current year for current and prior year injuries. In 2006, these costs totaled $159.9 million, a 10.7% decrease from the $179.1 million incurred in 2005.

Claims payments made represent the amounts spent on wage loss compensation to injured workers and their dependants, the health care services provided to injured workers, and any vocational rehabilitation required to return injured workers to employment. In 2006, claims payments totaled $127.2 million, a $4.9 million increase from 2005's payments of $122.3 million.

The difference between the $127.2 million spent on administering claims and the $159.9 million claims costs incurred is a $32.7 million actuarial increase. This amount is added to the benefits liabilities to ensure the Commission can meet its legislative obligation to pay the costs of all existing claims in the future.

Benefits Liabilities

Benefits liabilities increased 3.7% from $888.3 million to $921.0 million. The $32.7 million increase is composed of a provision of $97.4 million for accidents that occurred in 2006, offset by a reduction of $64.7 million for accidents that occurred prior to 2006. The liability reduction for accidents that occurred prior to 2006 is expected, as a significant portion of the claims payments in 2006 were in respect of pre-2006 accidents, and, in effect, moved from the "liability" category to the "payment" category.

évaluée à intervalles réguliers. Pour minimiser la volatilité des rendements, le portefeuille de la Commission est diversifié en fonction des catégories de l'actif, des secteurs d'activité, des régions géographiques et des titres individuels. La Commission diversifie davantage en choisissant des gestionnaires de placements ayant des philosophies et des styles qui varient.

Dépenses

La Commission a trois grandes catégories de dépenses, soit les frais engagés au titre des réclamations, les frais d'administration et les obligations prévues par la loi. En 2006, les dépenses sont passées de 211,3 à 193,5 millions de dollars, soit une diminution de 8,4 %.

Frais engagés au titre des réclamations

Comme l'indique les Résultats d'exploitation et solde du fonds, les frais engagés au titre des réclamations sont les coûts engagés pendant l'exercice en cours pour les accidents des exercices courants et antérieurs. En 2006, ces coûts se chiffraient à 159,9 millions de dollars, soit une diminution de 10,7 % par rapport à 2005 (179,1 millions de dollars).

Les versements effectués au titre des réclamations comprennent les prestations pour perte de gains versées aux travailleurs blessés et aux personnes à leur charge; les services d'assistance médicale offerts aux travailleurs blessés; et toute mesure de réadaptation professionnelle nécessaire pour les aider à reprendre le travail. En 2006, les versements effectués au titre des réclamations se sont élevés à 127,2 millions de dollars, soit une augmentation de 4,9 millions de dollars par rapport à 2005 (122,3 millions de dollars).

La différence entre les frais de gestion des réclamations, qui se sont élevés à 127,2 millions de dollars, et les frais engagés au titre des réclamations, soit 159,9 millions de dollars, est une hausse actuarielle de 32,7 millions de dollars. Ce montant est ajouté aux engagements au titre des prestations afin d'assurer que la Commission peut satisfaire à ses engagements prévus par la loi pour ce qui est des coûts futurs des réclamations existantes.

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations sont passés de 888,3 à 921,0 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 3,7 %. L'augmentation de 32,7 millions de dollars découle d'une provision de 97,4 millions de dollars pour les accidents survenus en 2006, compensée par une réduction de 64,7 millions de dollars pour les accidents survenus avant 2006. On prévoit la réduction des engagements pour les accidents survenus avant 2006 puisqu'une portion considérable des versements effectués au titre des réclamations en 2006 étaient pour des accidents survenus avant 2006 et est passée de la catégorie « engagements » à la catégorie « versements ».

Administration Expenses

Administration costs rose in 2006 to $31.2 million from $29.9 million in 2005. This 4.3% increase is primarily due to increased salary and employee benefit costs. There was a 3% economic adjustment applied to salary rates as well as an increase in employer contribution rates for the employee pension plan that is administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. Additionally, there was a 7.4% increase in the costs for health and dental benefits.

2006 Legislative Obligations

The Commission is required by legislation to reimburse the provincial government for operating costs of the workers' and employers' advocates. In 2006, the Commission incurred $714,000 for these costs (2005- $691,000).

In 2006, the Commission provided $440,000 of financial assistance to two safety associations in accordance with the *Workers' Compensation Act*. This compares to $345,000 that was paid in 2005. The money paid is levied against all employers in the industries represented by the safety associations and is included as part of assessment income.

Risks

Like any other organization, the Commission is susceptible to risks that, if unmitigated, could lead to significant financial consequences. The Commission has established financial expenditure controls, policies, directives and procedures to assist in minimizing risks. An internal audit department, which reports to the president and CEO and the Financial Services Evaluation Committee of the board, regularly carries out operational and financial audits to test for compliance.

The risks that have the most severe consequences relate to benefit costs and investment performance.

Benefits Costs

Benefits costs are susceptible to many variables, including the state of the provincial economy, major projects, shifts in the nature of work in the province, workers and employers attitudes to health and safety, the aging of the workforce, employers' return-to-work practices, the Commission's effectiveness in processing and managing claims, and appeal decision results.

Frais d'administration

Les frais d'administration se sont élevés à 31,2 millions de dollars en 2006, comparativement à 29,9 millions de dollars en 2005. Cette augmentation de 4,3 % est surtout attribuable à l'augmentation des salaires et des coûts des avantages sociaux des employés. Un rajustement économique de 3 % a été appliqué aux taux de salaire et les cotisations versées par l'employeur au régime de pension des employés administré par la Province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ont augmenté. De plus, les coûts des prestations d'assurance médicale et de soins dentaires ont augmenté de 7,4 %.

Obligations prévues par la loi pour 2006

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2006, la Commission a engagé des frais de 714 000 $ (2005 – 691 000 $).

En 2006, la Commission a fourni une aide financière de 440 000 $ à deux associations de sécurité conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. L'aide s'est chiffrée à 345 000 $ en 2005. La somme versée est prélevée auprès de tous les employeurs des industries représentées par les associations de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

Risques

Comme tout autre organisme, la Commission est exposée à des risques qui, s'ils ne sont pas atténués, pourraient entraîner des conséquences financières graves. Elle a mis en place des mesures de contrôle des dépenses, des politiques, des directives et des procédures pour aider à minimiser les risques. Le Service de la vérification interne, qui relève du président et chef de la direction ainsi que du Comité d'évaluation des services financiers du conseil d'administration, effectue périodiquement des vérifications des états financiers et de gestion pour évaluer la conformité.

Les risques qui comportent les conséquences les plus graves ont trait aux coûts des prestations et au rendement des placements.

Coûts des prestations

De nombreux facteurs influent sur les coûts des prestations, y compris l'économie de la province; les projets de grande envergure; l'évolution de la nature des emplois dans la province; l'attitude des travailleurs et des employeurs envers la santé et la sécurité; le vieillissement de la population active; les pratiques des employeurs relativement à la reprise du travail; l'efficacité de la Commission en ce qui a trait au traitement et à la gestion des réclamations; et les résultats quant aux décisions prises sur les appels.

Non-controllable risks include the potential for legislated new benefits or expanded coverage of diseases, especially if applied retroactively. An example of this would be stress-related claims. Acceptance of these types of claims could carry substantial financial liability if introduced in New Brunswick.

Investment Performance

The Commission's investment policy dictates a new target benchmark asset mix of 60% equities, 25% fixed income, 10% real estate and 5% real return bonds. The board is responsible for setting the Commission's investment policy and has determined this asset mix using the results of an asset liability study which considered the nature of the liabilities, the board's risk tolerance and the Commission's financial position. The board and management have also established policies and directives to ensure that there are adequate internal control and risk-mitigation procedures in place for the Commission's investments. However, some investment risks are not directly controllable, such as significant market swings, geopolitical risks, and interest rate changes driven by the fiscal and trade policies of other countries. Significant year-to-year volatility in the Commission's reported results as a result of fluctuations in the market value of investments is likely.

Risk Management

The board ensures that the strategic direction of the Commission remains relevant by performing an annual risk analysis. This process enables the board to identify opportunities and respond to risks facing the Commission.

In 2006, the board analyzed both internal and external sources of information in order to determine what action will have the greatest impact on achieving the Commission's strategic goals.

Information within the Commission that the board considered included:

- How the system is funded, including assessment revenue, investment revenue, the impact of volatile markets, and how the Commission compares to other jurisdictions;
- Claims costs, including the trend of longer claim duration versus short duration, and how other programs such as Canada Pension Plan Disability (CPPD) impact these costs;

Les risques non contrôlables comprennent la possibilité de nouvelles prestations établies par la loi ou un plus grand nombre de maladies admissibles, surtout si les dispositions législatives entrent en vigueur de façon rétroactive. Les réclamations liées au stress en sont un exemple. L'acceptation de ce type de réclamation au Nouveau-Brunswick pourrait avoir des incidences financières importantes.

Rendement des placements

La politique de placement de la Commission précise une composition de l'actif selon le nouveau portefeuille de référence cible, soit 60 % en actions, 25 % en revenu fixe, 10 % en biens réels et 5 % en obligations à rendement réel. Le conseil d'administration est chargé d'établir la politique de placement de la Commission et il a déterminé la composition de l'actif en se fondant sur les résultats de l'étude de l'actif et du passif qui tenait compte de la nature des engagements, de la tolérance à l'égard du risque et de la situation financière de la Commission. Le conseil et la direction ont également établi des politiques et des directives en vue d'assurer qu'il existe des procédures adéquates relativement au contrôle interne et à l'atténuation des risques pour ce qui est des placements de la Commission. Toutefois, certains risques de placement ne peuvent être contrôlés directement, comme les fluctuations importantes du marché, les risques géopolitiques, et les changements sur le plan des taux d'intérêt provenant de politiques budgétaires et commerciales d'autres pays. Il est probable qu'il se produise une volatilité marquée des résultats financiers de la Commission d'un exercice à un autre par suite des fluctuations de la valeur marchande des placements.

Gestion des risques

Le conseil assure que l'orientation stratégique de la Commission demeure pertinente en effectuant une analyse des risques chaque année. Ce processus permet au conseil de découvrir des possibilités et de réagir aux risques auxquels la Commission fait face.

En 2006, le conseil a analysé des sources d'information internes et externes pour déterminer quelles mesures auraient les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques de la Commission.

Les renseignements examinés au sein de la Commission ont compris :

- comment le régime est financé, y compris le revenu des cotisations, le revenu de placements, l'effet de marchés volatils et la façon dont la Commission se compare à d'autres commissions des accidents du travail;
- les coûts des réclamations, y compris la tendance d'une plus longue durée des réclamations par rapport à une courte durée, et

- Accident frequency rates;
- The increasing cost of health care and prescription medication and how those costs compare to the rising costs in the public health care system;
- The impact of changes to the Commission's administration and governance such as timely appointments to the board, appropriate staffing levels, and stakeholder expectations.

The board also understands that factors in our community, the province of New Brunswick, across Canada, and around the world can impact the Commission's ability to meet its legislated mandate. Therefore, the board also examined:

- Trends in socio-demographics such as the aging population, and the health status and literacy levels of New Brunswickers;
- The health and growth of the New Brunswick economy, changes to the labour force and industry sectors;
- Occupational diseases, emerging technology, and the potential of being exposed to pandemics;
- The legal landscape in New Brunswick and across Canada.

This analysis provided the board with the forum to assess opportunities available to the Commission and to use them to advance the strategic goals. Similarly, the board was able to respond to the risks facing the Commission by evaluating and prioritizing the probability of each risk becoming a reality; estimating the possible effects and costs of each risk to the organization, and deciding how to manage the risk using risk management strategies.

The board identified numerous objectives as their response to the risks and opportunities, and then prioritized them based on the degree to which the objective would advance the goals, and relative to the amount of resources required. These objectives are reflected in the board's eight strategies to achieve its goals.

Detailed descriptions of these strategies can be found in the board's *2006-2011 WHSCC Strategic Plan & Risk Assessment* document which can be found on the Commission's website at ***www.whscc.nb.ca***.

l'effet que d'autres prestations, comme les prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada, ont sur ces coûts;
- le nombre d'accidents;
- la tendance à la hausse des coûts des soins de santé et des médicaments sur ordonnance, et comment ces coûts se comparent aux coûts croissants du système public de soins de santé;
- l'effet de certains facteurs sur l'administration et la gouvernance de la Commission, par exemple la nomination en temps opportun de membres du conseil, le niveau des effectifs et les attentes des intervenants.

Le conseil comprend également que les facteurs dans la communauté, dans la province du Nouveau Brunswick, au Canada et partout au monde peuvent avoir un effet sur la capacité de la Commission à accomplir son mandat prescrit par la loi. Le conseil a donc tenu compte :
- des tendances socio-démographiques, comme le vieillissement de la population ainsi que l'état de santé et le niveau d'alphabétisation des Néo-Brunswickois;
- de l'état et de la croissance de l'économie du Nouveau-Brunswick en plus des changements au niveau de la main-d'œuvre et des secteurs industriels;
- des maladies professionnelles, de la technologie émergente et du risque d'exposition à des pandémies;
- du paysage juridique au Nouveau-Brunswick et au Canada.

Cette analyse a permis au conseil d'évaluer les possibilités offertes à la Commission et de s'en servir pour faire avancer les buts stratégiques. De même, le conseil a pu réagir aux risques auxquels la Commission faisait face en évaluant et en priorisant la probabilité que chaque risque devienne une réalité; en estimant les effets possibles et les coûts de chaque risque sur l'organisme; et en déterminant comment gérer le risque grâce à des stratégies de gestion des risques.

Le conseil a fixé de nombreux objectifs pour réagir aux risques et aux possibilités. Il les a ensuite priorisés en fonction du degré auquel l'objectif ferait avancer les buts et des ressources nécessaires. Ces objectifs sont reflétés dans les huit stratégies du conseil pour atteindre ses buts.

Le document intitulé *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2006-2011*, qui se trouve sur le site Web de la Commission à l'adresse ***www.whscc.nb.ca***, donne une description détaillée de ces stratégies.

Future Outlook

2006 finished on a strong note, with stable assessment income, a significant improvement in investment returns, continually improving service delivery and return to work initiatives. As a result, not only have the Commission's finances exceeded the funding goal of 110%, but just as encouraging is the continuing improvement in operating performance. These results will ensure continued delivery of services to injured workers and provide assessment rate stability to employers in the near future.

The new provincial government indicated in its *2006 Charter for Change* that a comprehensive review of the Commission would be undertaken. The nature of the changes that might be discussed in the course of that review is not known at this time.

In addition to the planned refurbishment of the present nuclear generating facility, there is the possibility that a second reactor will be constructed and that a new oil refinery will be built. These are major projects that would generate substantial spinoff activity and create significant challenges for the New Brunswick economy and the Commission. The Commission would be challenged in working with employers to ensure the health and safety of their workers during the construction phase. And, when the projects are complete, return-to-work efforts could be complicated if the level of construction activity declines significantly.

The stability gained in 2006 is expected to continue through 2007. The uncertainty of market returns, as always, will continue to challenge the Commission's ability to maintain this financial stability.

Perspectives d'avenir

L'exercice 2006 s'est terminé en force, avec un revenu des cotisations stable, une amélioration considérable des revenus de placements, une prestation de services qui continue de s'améliorer et la mise en œuvre d'initiatives de reprise du travail. Par conséquent, la Commission a non seulement dépassé son objectif de capitalisation de 110 %, mais le rendement d'exploitation a continué à s'améliorer de façon encourageante. Ces résultats assureront la prestation continue des services aux travailleurs blessés et la stabilité à court terme des taux de cotisation pour les employeurs.

Le nouveau gouvernement provincial a indiqué dans son *Pacte pour le changement* de 2006 qu'on entreprendrait un examen détaillé de la Commission. La nature des changements dont on pourrait discuter pendant l'examen n'est pas encore connue.

En plus de la remise à neuf de la centrale nucléaire actuelle, il se peut qu'on construise une deuxième centrale ainsi qu'une nouvelle raffinerie de pétrole. Il s'agit de projets d'envergure qui auraient des retombées économiques importantes et poseraient des défis de taille pour l'économie du Nouveau-Brunswick et la Commission. Cette dernière aura le défi de travailler avec les employeurs afin d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés pendant la phase de construction. Une fois les projets terminés, les initiatives de reprise du travail pourraient être compliquées si le niveau d'activité de construction diminuait de façon significative.

On prévoit que la stabilité qui régnait en 2006 se poursuive en 2007. Comme toujours, l'incertitude du rendement des marchés continuera à mettre en question la capacité de la Commission de maintenir cette stabilité financière.

MANAGEMENT'S RESPONSIBILITY FOR FINANCIAL REPORTING

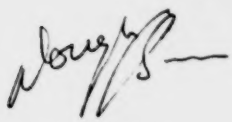
The financial statements of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) of New Brunswick were prepared by management, which is responsible for the integrity and fairness of the data presented, including significant accounting judgments, estimates and actuarial assumptions. This responsibility includes selecting and applying appropriate accounting principles and actuarial assumptions consistent with those generally accepted in Canada.

In discharging its responsibility for the integrity and fairness of the financial statements, management maintains the internal controls necessary to provide reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are properly safeguarded. The Internal Audit Department conducts reviews to ensure that the Commission's internal controls and procedures are adequate, consistent, and applied uniformly.

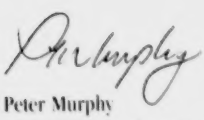
The board of directors is responsible for evaluating management in the performance of financial reporting responsibilities, and has approved the financial statements included in this Annual Report. The board of directors is assisted by the Financial Services Evaluation Committee, which reviews and recommends approval of the financial statements and meets periodically with management, the independent actuaries, the independent auditors and the internal auditor, concerning internal controls and all other matters relating to financial reporting.

Morneau Sobeco, the Commission's independent consulting actuary, has completed an actuarial valuation of the benefits liabilities included in the financial statements of the Commission and reported thereon in accordance with accepted actuarial principles.

Grant Thornton, the Commission's independent auditors, has performed an audit of the financial statements of the Commission in accordance with generally accepted Canadian auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and includes the opinion expressed on the financial statements.



Douglas C. Stanley
President and Chief Executive Officer



Peter Murphy
Vice-President, Corporate Services and Chief Financial Officer

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE D'INFORMATION FINANCIÈRE

Les états financiers de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données présentées, notamment des estimations, des hypothèses actuarielles et des jugements comptables importants. Cette responsabilité inclut le choix et l'application d'hypothèses actuarielles et de principes comptables appropriés, conformes à ceux généralement reconnus du Canada.

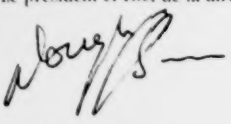
Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière livrée est pertinente et fiable et que l'actif est adéquatement protégé. Le Service de la vérification interne effectue des examens pour s'assurer que les contrôles et méthodes internes de la CSSIAT sont appropriés, uniformes et effectués d'une façon uniforme.

Le conseil d'administration a la responsabilité d'évaluer la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers figurant dans le présent rapport annuel. Il est assisté dans ses responsabilités par le Comité d'évaluation des services financiers, qui examine les états financiers et en recommande l'approbation, et rencontre périodiquement la direction, les actuaires indépendants, les vérificateurs indépendants ainsi que le vérificateur interne pour discuter des contrôles internes et de toutes les autres questions reliées à l'information financière.

Morneau Sobeco, cabinet d'actuaires-conseils indépendant auprès de la CSSIAT, a effectué une évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSSIAT ainsi qu'a fait rapport à ce sujet conformément aux principes actuariels reconnus.

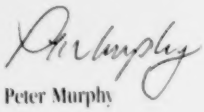
Le cabinet Grant Thornton, les vérificateurs indépendants de la CSSIAT, a effectué une vérification des états financiers de la CSSIAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport des vérificateurs contient la description de l'étendue de cette vérification indépendante et l'expression de leur opinion sur les états financiers.

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

Le vice-président aux Services généraux et principal agent financier,



Peter Murphy

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Balance Sheet

December 31, 2006

	2006 (000s)	2005 (000s)
ASSETS		
Cash and short-term investments	$ 24,282	$ 21,784
Receivables (Note 3)	10,193	11,944
Recoverable benefits liabilities	117,791	115,649
Investments (Notes 4 and 5)	873,921	762,245
Capital assets (Note 6)	8,665	8,086
Other assets	851	513
	$ 1,035,703	$ 920,221
LIABILITIES AND FUND BALANCE		
Payables and accruals (Note 7)	$ 12,257	$ 11,618
Benefits liabilities (Notes 8 and 9)	920,973	888,260
Total liabilities	933,230	899,878
Fund balance	102,473	20,343
	$ 1,035,703	$ 920,221

On behalf of the board of directors:

Brad Brinston
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

John W. Mahar
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

Auditors' Report

To the board of directors

We have audited the balance sheet of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2006 and the statements of operations and fund balance and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2006 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Saint John, New Brunswick
March 2, 2007

Grant Thornton LLP

Chartered Accountants

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Bilan

au 31 décembre 2006

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
ACTIF		
Espèces et placements à court terme	**24 282 $**	21 784 $
Créances (note 3)	**10 193**	11 944
Engagements recouvrables au titre des prestations	**117 791**	115 649
Placements (notes 4 et 5)	**873 921**	762 245
Immobilisations (note 6)	**8 665**	8 086
Autres éléments d'actif	**851**	513
	1 035 703 $	920 221 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 7)	**12 257 $**	11 618 $
Engagements au titre des prestations (notes 8 et 9)	**920 973**	888 260
Total du passif	**933 230**	899 878
Solde du fonds	**102 473**	20 343
	1 035 703 $	920 221 $

Au nom du conseil d'administration,

Brad Brinston
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

John W. Mahar
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

Roberta Dugas
Présidente du conseil d'administration

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Rapport des vérificateurs

Au conseil d'administration

Nous avons vérifié le bilan de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2006, l'état des résultats d'exploitation et solde du fonds ainsi que l'état des mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en se fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2006, ainsi que les résultats de son exploitation et les mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Saint John (Nouveau-Brunswick)
Le 2 mars 2007

Grant Thornton LLP

Comptables agréés

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statements of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31, 2006

OPERATIONS

	2006 (000s)		2005 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Income			
Assessments (Note 10)	$ 149,200	**$ 144,858**	$ 144,672
Self-insured employers (Note 11)	28,844	**27,970**	31,284
Investments (Note 4)	54,000	**101,859**	64,597
Province of New Brunswick	900	**900**	900
	232,944	**275,587**	241,453
Expenses			
Claims costs incurred (Note 8)			
Short-term disability and rehabilitation	46,966	**44,519**	46,276
Long-term disability	68,896	**45,435**	72,094
Survivor benefits	7,938	**8,963**	7,178
Health care	55,817	**60,947**	53,550
	179,617	**159,864**	179,098
Administration (Note 12)	32,571	**31,197**	29,912
Appeals Tribunal	1,498	**1,242**	1,236
Legislative obligations (Note 13)	1,180	**1,154**	1,036
	35,249	**33,593**	32,184
Total expenses	214,866	**193,457**	211,282
Excess of income over expenses for the year	$ 18,078	**$ 82,130**	$ 30,171

FUND BALANCE

Fund balance, beginning of year	**$ 20,343**	$ (9,828)
Excess of income over expenses for the year	**82,130**	30,171
Fund balance, end of year	**$ 102,473**	$ 20,343

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre 2006

RÉSULTATS D'EXPLOITATION

	2006 (en milliers)		2005 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenus			
Cotisations (note 10)	149 200 $	**144 858 $**	144 672 $
Employeurs tenus personnellement responsables (note 11)	28 844	**27 970**	31 284
Placements (note 4)	54 000	**101 859**	64 597
Province du Nouveau-Brunswick	900	**900**	900
	232 944	**275 587**	241 453
Dépenses			
Frais engagés au titre des réclamations (note 8)			
Invalidité à court terme et réadaptation	46 966	**44 519**	46 276
Invalidité à long terme	68 896	**45 435**	72 094
Prestations de survivant	7 938	**8 963**	7 178
Assistance médicale	55 817	**60 947**	53 550
	179 617	**159 864**	179 098
Administration (note 12)	32 571	**31 197**	29 912
Tribunal d'appel	1 498	**1 242**	1 236
Obligations prévues par la loi (note 13)	1 180	**1 154**	1 036
	35 249	**33 593**	32 184
Total des dépenses	214 866	**193 457**	211 282
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	18 078 $	**82 130 $**	30 171 $

SOLDE DU FONDS

Solde du fonds, début de l'exercice	**20 343 $**	(9 828) $
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	**82 130**	30 171
Solde du fonds, fin de l'exercice	**102 473 $**	20 343 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2006

	2006 (000s)	2005 (000s)
Cash flow from operating activities		
Cash received from:		
Assessed employers	$ 145,628	$ 144,837
Self-insured employers	26,120	23,532
Interest and dividends	25,175	22,359
Province of New Brunswick	900	900
	197,823	191,628
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf (Note 8)	127,151	122,279
Suppliers and employees, for administration and other services	34,339	32,920
	161,490	155,199
Net cash provided by operating activities	36,333	36,429
Cash flow from investing activities		
Cash received from:		
Sale of investments	261,005	202,263
Cash paid for:		
Purchase of investments	292,267	236,251
Purchase of capital assets	2,573	1,912
	294,840	238,163
Net cash used in investing activities	(33,835)	(35,900)
Increase in cash during the year	2,498	529
Cash and short-term investments, beginning of year	21,784	21,255
Cash and short-term investments, end of year	$ 24,282	$ 21,784

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Mouvements de la trésorerie

Exercice terminé le 31 décembre 2006

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
Rentrées et sorties de fonds liées à l'exploitation		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	145 628 $	144 837 $
Employeurs tenus personnellement responsables	26 120	23 532
Intérêts et dividendes	25 175	22 359
Province du Nouveau-Brunswick	900	900
	197 823	191 628
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés (note 8)	127 151	122 279
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	34 339	32 920
	161 490	155 199
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	36 333	36 429
Rentrées et sorties de fonds liées à l'investissement		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	261 005	202 263
Sorties de fonds affectées à l'utilisation suivante :		
Acquisition de placements	292 267	236 251
Acquisition d'immobilisations	2 573	1 912
	294 840	238 163
Sorties nettes de fonds liées à l'investissement	(33 835)	(35 900)
Augmentation des espèces pendant l'exercice	2 498	529
Espèces et placements à court terme, début de l'exercice	21 784	21 255
Espèces et placements à court terme, fin de l'exercice	24 282 $	21 784 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2006

1. NATURE OF OPERATIONS

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission ("the Commission") was established by the New Brunswick Legislature effective January 1, 1995, under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*. The Commission is responsible for the administration of the *Workers' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act*; and, in accordance with the provisions of these acts, for promoting accident prevention; administering the payment of benefits to injured workers and surviving spouses; and levying and collecting assessments from employers sufficient to fund the current and future costs of existing claims.

The Province of New Brunswick has committed to the funding of a grant to the Commission in support of occupational health and safety.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES

Cash and short-term investments

Cash and short-term investments are funds consisting of cash and money market instruments with maturities of less than one year.

Assessment income

Assessment income is calculated on actual or estimated payrolls as reported by the employer, or on arbitrary assessments as determined by the Commission. Separate rates of assessment are established for each standard industry classification. An allowance for doubtful accounts is provided for assessments receivable based on management's best estimate.

A portion of assessment income for the year is not billed or received until after year end. Part of the amount receivable is an estimate based on an analysis of payroll data of assessed employers and on other information. The remainder is determined based on amounts billed and received subsequent to year end. Any difference between unbilled assessments and the actual assessments received is credited or charged to income in the following year.

Recoverable benefits liabilities and self-insured employers

These financial statements include the effects of transactions carried out for self-insured employers (Federal and certain Provincial Government institutions) who bear the direct cost of their incurred claims and an appropriate share of administration costs.

The benefits liabilities recorded in these financial statements include obligations to injured workers of self-insured employers, excluding those injured workers and dependants receiving benefits under the federal *Government Employees Compensation Act* or the *Silicosis Compensation Act*. These obligations represent the actuarial present value of all expected future benefits payments on behalf of self-insured employers, for claims which occurred in the current fiscal year, or in any prior year. As these liabilities will be borne by the self-insured employers when paid, an offsetting recovery equal to the benefits liabilities is reported on the balance sheet as recoverable benefits liabilities. Self-insured employers who are Crown Corporations are required to provide the Commission with an irrevocable letter of credit, or a guarantee from the Province of New Brunswick as security.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2006

1. NATURE DES ACTIVITÉS

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour entrer en vigueur le 1er janvier 1995, aux termes de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. La Commission est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et conformément aux dispositions de ces lois, de la promotion de la prévention des accidents; de l'administration du versement des prestations aux travailleurs victimes d'accident et aux conjoints survivants; et du prélèvement et de la perception auprès d'employeurs de cotisations suffisantes pour financer les coûts actuels et futurs des réclamations existantes.

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à accorder une subvention à la Commission aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES

Espèces et placements à court terme
Les espèces et les placements à court terme sont des fonds sous forme d'espèces et d'instruments du marché monétaire qui seront liquidés dans l'année.

Revenu des cotisations
Le revenu des cotisations est calculé en fonction des masses salariales réelles ou estimatives déclarées par l'employeur, ou des cotisations arbitraires déterminées par la Commission. Des taux de cotisation distincts sont établis pour chaque classification type d'industries. Une provision pour créances douteuses est prévue dans le cas de cotisations à recevoir déterminée selon la meilleure estimation de la direction.

Une partie du revenu des cotisations pour l'exercice n'est facturée ou reçue qu'après la fin de l'exercice. Une part des créances est une estimation fondée sur une analyse des données sur la masse salariale des employeurs cotisés et sur des renseignements divers. Le reste est déterminé à partir des montants facturés et reçus après la fin de l'exercice. Toute différence entre ces cotisations non facturées et les cotisations réelles reçues est créditée ou portée au revenu de l'exercice suivant.

Engagements recouvrables au titre des prestations et employeurs tenus personnellement responsables
Les présents états financiers tiennent compte des conséquences des opérations conclues pour les employeurs tenus personnellement responsables (des organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick) qui assument les coûts directs de leurs propres réclamations et une juste part des frais d'administration.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent des obligations aux employés blessés d'employeurs tenus personnellement responsables, à l'exception des employés blessés et des personnes à charge qui reçoivent des prestations prévues par la loi fédérale intitulée la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*. Ces obligations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur pour les employeurs tenus personnellement responsables. Étant donné que ces engagements seront assumés par les employeurs tenus personnellement responsables lorsqu'ils seront acquittés, un recouvrement compensatoire correspondant aux engagements au titre des prestations figure au bilan comme des engagements recouvrables au titre des prestations. Les employeurs tenus personnellement responsables qui sont des sociétés d'État doivent remettre une lettre de crédit irrévocable ou une garantie de la province du Nouveau-Brunswick à la Commission qui constituera une garantie.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Investments

All portfolio investments were designated by the Commission as held-for-trading on initial recognition, and are recorded at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise. All purchases and sales of securities classified as portfolio investments are recognized using trade-date accounting.

Fair values of investments are determined as follows:

- Equities are valued at their year-end quoted market prices as reported on recognized public securities exchanges.
- Fixed-term investments are valued at their year-end closing or bid price based on available public quotations from recognized dealers in such securities.
- Commercial paper, short-term notes and treasury bills and term deposits maturing within a year are valued at either their year-end closing or bid price based on available quotations from recognized dealers in such securities, or at cost plus accrued interest, which approximates fair value.
- Pooled fund units are valued at their year-end net asset value, as determined by the fund manager or administrator. These values represent the Commission's proportionate share of underlying net assets at fair values determined using either quoted market prices or year-end closing or bid prices based on available public quotations from recognized dealers in such securities.

Fair value of other financial assets and liabilities

The carrying value of receivables and payables approximates their fair value because of the short-term nature of these instruments.

Foreign currencies

Assets denominated in foreign currencies are translated into Canadian dollars at exchange rates prevailing at the end of the year. Income from these assets is translated at the rate in effect at the time the income is received.

Realized exchange gains or losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated asset balances are recorded in investment income in the period in which they arise.

Capital assets

Capital assets are reported at cost and are depreciated on a straight-line basis over their estimated useful lives. The rates used are as follows:

Buildings	25 or 40 years
Furniture and equipment	5 years
Leasehold improvements	Remaining term of relevant lease
Computer software and hardware	3 years
Motor vehicles	3 years, 35% residual value

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Placements

La Commission a désigné tous les placements de portefeuille comme étant détenus à des fins de transaction au moment de la constatation initiale et ils sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Tous les achats et toutes les ventes de valeurs classés comme des placements de portefeuille sont comptabilisés en appliquant le principe de la comptabilisation à la date de transaction.

La juste valeur des placements est établie comme suit :

- Les actions sont évaluées selon leur cours vendeur de clôture à la fin de l'exercice tel qu'il est déterminé dans les bourses de valeurs publiques reconnues.
- Les placements à échéance fixe sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.
- Les billets de trésorerie, les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs, ou au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.
- Les parts de fonds en gestion commune sont évaluées à leur valeur de l'actif net à la fin de l'exercice tel qu'un gestionnaire ou un administrateur de fonds le détermine. Ces valeurs représentent la part proportionnelle de la Commission d'actif net sous-jacent à leur juste valeur déterminée selon leur cours vendeur de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.

Juste valeur d'autres éléments d'actif et du passif

La valeur comptable des comptes débiteurs et des comptes créditeurs correspond approximativement à leur juste valeur en raison de la nature à court terme de ces instruments.

Devises

L'actif en devises est converti en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les produits de l'actif sont convertis au taux en vigueur au moment où on les reçoit.

Les gains ou les pertes sur change matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains ou les pertes sur change non matérialisés résultant de la conversion de soldes d'actif en devises sont comptabilisés dans le revenu de placements au cours de la période au cours de laquelle ils se produisent.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine et amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur leur durée d'utilisation probable estimative. Les taux utilisés sont les suivants :

Bâtiments	25 ou 40 ans
Mobilier et matériel	5 ans
Améliorations locatives	Période qui reste du contrat de location
Logiciels et matériel informatique	3 ans
Véhicules	3 ans, 35 % de valeur résiduelle

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Post-employment benefits

Payables and accruals include an amount for post-employment benefits based on a January 1, 2006 actuarial valuation conducted by the Commission's independent consulting actuary.

Benefits liabilities

Benefits liabilities represent the actuarial present value of all future benefits payments expected to be made for claims which occurred in the current fiscal year or in any prior year. The benefits liabilities include provision for all benefits provided by current legislation, policies and administrative practices in respect of existing claims. Benefits liabilities also include the estimated liability for latent occupational disease and a provision for future administration costs of existing claims. Due to the nature of the estimated liability for latent occupational disease and the extent of related historical claims information available, this liability is more uncertain by its nature than other benefits liabilities. As information is accumulated and analyzed, adjustments may be necessary to improve precision. It is the Commission's practice to have an independent consulting actuary complete a valuation of the benefits liabilities of the Commission every year. Actual future costs could vary from those amounts presented in the financial statements.

Use of accounting estimates

In accordance with Canadian generally accepted accounting principles, the Commission's financial statements include Commission management's best estimates of the reported amounts of assets and liabilities as at the date of the financial statements and the reported amounts of income and expenses during the reporting periods presented. Actual results may differ from management's estimates by significant amounts. Benefits liabilities and accrued assessments are the most significant items that reflect estimates in these financial statements.

Funding policy

The Commission's funding policy specifies a funding goal (ratio of assets to liabilities) of 110%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, therefore providing assessment rate stabilization. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain its funding goal. The funded ratio at December 31, 2006 is 111.0% (2005 – 102.3%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of five years.

Workers' Rehabilitation Centre

Included in health care payments is $8.2 million (2005 – $8.1 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Avantages postérieurs à l'emploi

Les comptes fournisseurs et les frais courus comprennent une somme pour les avantages postérieurs à l'emploi calculée d'après une évaluation actuarielle effectuée en date du 1er janvier 2006 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur. Les engagements au titre des prestations incluent la provision relative à toutes les prestations prévues par la législation, les politiques et les méthodes administratives en vigueur à l'égard des réclamations existantes. Les engagements au titre des prestations incluent également le passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et une provision à l'égard des frais d'administration éventuels des réclamations existantes. Compte tenu de la nature du passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et de l'étendue des données disponibles sur les coûts historiques des réclamations connexes, ce passif est plus incertain de par sa nature que tout autre engagement au titre des prestations. À mesure que les données s'accumulent et qu'elles font l'objet d'une analyse, des rajustements pourraient être nécessaires pour améliorer la précision. La Commission a comme pratique de retenir les services d'un actuaire-conseil indépendant pour procéder à une évaluation de ses engagements au titre des prestations chaque année. Les coûts réels éventuels pourraient différer des montants qui figurent dans les états financiers.

Utilisation des estimations comptables

Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, les états financiers de la Commission comprennent les meilleures estimations de la direction de la Commission des montants d'actif et de passif inscrits à la date des états financiers et les montants de revenus et de dépenses comptabilisés au cours des périodes de comptabilisation présentées. Les résultats réels peuvent différer de façon considérable des estimations de la direction. Les engagements au titre des prestations et les cotisations courues sont principalement les postes qui reflètent des estimations dans les présents états financiers.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission précise un objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 110 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, assurant ainsi la stabilisation des taux. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre son objectif de capitalisation. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2006 se chiffre à 111,0 % (2005 – 102,3 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Centre de rééducation professionnelle

Un total de 8,2 millions de dollars (2005 – 8,1 millions de dollars) est compris dans les paiements d'assistance médicale pour les services dispensés par le Centre de rééducation professionnelle, un service de la Commission.

3. RECEIVABLES

	2006 (000s)	2005 (000s)
Assessments billed	$ 1,982	$ 2,709
Unbilled assessments	7,251	8,164
Self-insured employers – receivable	1,745	2,184
Self-insured employers – deposits	(2,236)	(2,287)
Other	1,451	1,174
	$ 10,193	$ 11,944

4. INVESTMENTS

The table below presents the fair value of the Commission's investments.

	2006 (000s)	2005 (000s)
	Fair Value	Fair Value
i) Portfolio investments		
Fixed-term investments		
Conventional bonds	$ 279,892	$ 265,038
Real return bonds	16,740	–
	296,632	265,038
Equities		
Canadian	174,668	131,619
U.S.	201,069	196,277
Non-North American	201,552	169,311
Total equities	577,289	497,207
	$ 873,921	$ 762,245

3. CRÉANCES

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
Cotisations facturées	1 982 $	2 709 $
Cotisations non facturées	7 251	8 164
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	1 745	2 184
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(2 236)	(2 287)
Autres	1 451	1 174
	10 193 $	11 944 $

4. PLACEMENTS

Le tableau suivant présente la juste valeur des placements de la Commission.

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
	Juste valeur	Juste valeur
i) Portefeuille de placements		
Placements à échéance fixe		
Obligations ordinaires	279 892 $	265 038 $
Obligations à rendement réel	16 740	–
	296 632	265 038
Actions		
Canadiennes	174 668	131 619
Américaines	201 069	196 277
Non nord-américaines	201 552	169 311
Total des actions	577 289	497 207
	873 921 $	762 245 $

4. INVESTMENTS (CONTINUED)

ii) Investment income

	2006 (000s)	2005 (000s)
Interest and dividends	$ 24,390	$ 21,891
Realized investment gains	32,768	31,665
Change in unrealized investment gains	47,488	13,427
	104,646	66,983
Less: portfolio management expenses	(2,787)	(2,386)
	$ 101,859	$ 64,597

iii) Pooled funds

Certain of the Commission's portfolio investments are held through pooled funds with no fixed maturity date. The fair value of the investments held through pooled funds is as follows:

	2006 (000s)	2005 (000s)
Conventional bonds	$ 279,892	$ 265,038
Real return bonds	16,740	–
U.S. equities	5,233	4,220
Non-North American equities	38,573	41,238

iv) Investment agreement

The Commission has entered into an investment agreement for the combined administration of its investments and those of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island. These financial statements report the Commission's proportional share of the investments held in the fund, which was 87.93% at December 31, 2006 (2005 – 88.42%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

5. FINANCIAL RISK MANAGEMENT

The Commission has established policies for the management of its investments. All of the Commission's investments are managed by independent, external investment managers. The compliance of these managers with the investment policies is monitored on a regular basis.

The Commission manages investment risk by diversifying its portfolio among asset classes, industry sectors, geographic locations and individual securities. Further diversification is achieved by selecting investment managers with varying investment philosophies and styles. From time to time, the Commission retains independent consultants to advise on the appropriateness and effectiveness of its investment policies and practices.

The following sections describe the Commission's financial risk exposures and related mitigation strategies.

4. PLACEMENTS (SUITE)

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
ii) Revenu de placements		
Intérêts et dividendes	**24 390 $**	21 891 $
Gains matérialisés sur placements	**32 768**	31 665
Modification des gains non matérialisés sur placements	**47 488**	13 427
	104 646	66 983
Moins : Frais de gestion de portefeuille	**(2 787)**	(2 386)
	101 859 $	64 597 $

iii) Fonds en gestion commune

Une part du portefeuille de placements de la Commission est détenue sous forme de fonds en gestion commune sans date d'échéance fixe. La juste valeur des placements détenus sous forme de fonds en gestion commune s'établit comme suit :

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
Obligations ordinaires	**279 892 $**	265 038 $
Obligations à rendement réel	**16 740**	–
Actions américaines	**5 233**	4 220
Actions non nord-américaines	**38 573**	41 238

iv) Accord relatif aux placements

La Commission a conclu un accord relatif aux placements en vue de la gestion combinée de ses placements et de ceux de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les présents états financiers rapportent la part proportionnelle des placements de la Commission dans le fonds, laquelle était de 87,93 % au 31 décembre 2006 (2005 – 88,42 %). La Commission reçoit des honoraires pour l'administration de la part du fonds de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

5. GESTION DU RISQUE FINANCIER

La Commission a élaboré des politiques visant la gestion de ses placements. Elle fait appel aux services de gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur pour gérer tous ses placements. L'observation des politiques de placement par ces gestionnaires est évaluée à intervalles réguliers.

Pour minimiser la volatilité des rendements, le portefeuille de la Commission est diversifié selon les catégories de l'actif, les secteurs d'activité, les régions géographiques et les titres individuels. La Commission diversifie davantage en choisissant des gestionnaires de placements ayant des philosophies et des styles qui varient. De temps à autre, elle retient les services d'experts-conseils indépendants qui lui donnent des conseils sur le caractère approprié et l'efficacité de ses politiques et pratiques en matière de placement.

Les paragraphes qui suivent décrivent l'exposition aux risques financiers et les stratégies d'atténuation des risques de la Commission.

5. FINANCIAL RISK MANAGEMENT (CONTINUED)

i) Market risk

The Commission invests in publicly traded equities listed on domestic and foreign exchanges, and bonds traded over-the-counter through broker-dealers. These securities are affected by fluctuations in market prices. Policy guidelines have been established to ensure that the Commission's investments are diversified by issuer, industry and geographic location.

ii) Foreign exchange risk

The Commission has certain investments denominated in foreign currencies. The value of these investments will fluctuate due to changes in foreign exchange rates. The Commission does not undertake long-term hedging strategies for the currency risk of foreign investments. Currency fluctuations may affect investment returns.

iii) Credit risk

Credit risk on fixed-term or money market investments arises from the possibility that the issuer of an instrument fails to meet its obligation to make interest payments and repay principal. Policy guidelines have been established to ensure the Commission holds corporate fixed-term investments with a credit rating of A or higher, and Canadian federal or provincial government fixed-term investments with a credit rating of BBB or higher. The Commission may only invest in money market instruments that are provincially or federally guaranteed or are guaranteed by one of the five largest Canadian chartered banks.

iv) Interest rate risk

Future changes in the prevailing level of interest rates will affect the fair value of the fixed-term investments. The table below presents the remaining term to maturity of the Commission's portion of the outstanding fixed-term investments held in the pooled funds.

	REMAINING TERM TO MATURITY (000s)				
	Within 1 year	Over 1 year to 5 years	Over 5 years	**TOTAL 2006**	TOTAL 2005
Canadian real return bonds (fair value)	–	–	$ 16,740	**$ 16,740**	–
Canadian conventional bonds (fair value)	$ 1,244	$ 80,011	$ 198,637	**$ 279,892**	$ 265,038
	$ 1,244	$ 80,011	$ 215,377	**$ 296,632**	$ 265,038

The average effective real yield of the real return bonds is 1.80% per annum based on market value. The average effective yield of the conventional bonds is 4.34% (2005 – 4.33%) per annum based on market value.

5. GESTION DU RISQUE FINANCIER (SUITE)

i) Risque de marché

La Commission investit dans des actions émises dans le public dans une Bourse nationale ou étrangère et dans des obligations négociées hors cote par l'intermédiaire de maisons de courtage. Les variations des prix du marché ont un effet sur ces valeurs. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que les placements de la Commission sont diversifiés selon l'émetteur, le secteur d'activité et la région géographique.

ii) Risque de change

La Commission a certains placements libellés en devises. La valeur de ces placements fluctuera en raison des variations des cours des monnaies étrangères. La Commission n'entreprend pas de stratégies de couverture à long terme pour le risque de change de placements à l'étranger. Les fluctuations monétaires peuvent avoir un effet sur le rendement des placements.

iii) Risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe ou les instruments du marché monétaire se pose en raison de la possibilité que l'émetteur d'un instrument manque à son obligation de faire des paiements d'intérêts et de rembourser le capital. Des lignes directrices ont été établies dans une politique pour s'assurer que la Commission détient des placements à échéance fixe émis par les sociétés présentant une cote de crédit de « A » ou plus ainsi que des placements à échéance fixe des gouvernements fédéral et provinciaux du Canada présentant une cote de crédit de « BBB » ou plus. La Commission ne peut investir que dans des instruments du marché monétaire qui sont garantis au niveau provincial ou fédéral, ou sont garantis par l'une des cinq principales banques à charte canadiennes.

iv) Risque de taux d'intérêt

Les variations futures du niveau des taux d'intérêt auront un effet sur la juste valeur des placements à échéance fixe. Le tableau suivant présente la période qui reste jusqu'à l'échéance de la part des placements à échéance fixe en cours de la Commission qui sont détenus dans les fonds en gestion commune.

	PÉRIODE QUI RESTE JUSQU'À L'ÉCHÉANCE (en milliers)				
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus	**TOTAL 2006**	TOTAL 2005
Obligations canadiennes à rendement réel (juste valeur)	–	–	16 740 $	**16 740 $**	–
Obligations canadiennes ordinaires (juste valeur)	1 244 $	80 011 $	198 637 $	**279 892 $**	265 038 $
	1 244 $	80 011 $	215 377 $	**296 632 $**	265 038 $

Le rendement effectif moyen des obligations à rendement réel se chiffre à 1,80 % par année selon la valeur marchande. Le rendement effectif moyen des obligations ordinaires est de 4,34 % (2005 – 4,33 %) par année selon la valeur marchande.

6. CAPITAL ASSETS

	2006 (000s)			2005 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	Net Book Value	Net Book Value
Land	$ 162	$ –	$ 162	$ 162
Buildings	12,053	7,408	4,645	4,703
Leasehold improvements	686	51	635	126
Furniture and equipment	4,386	3,456	930	785
Computer software and hardware	11,307	9,224	2,083	2,087
Motor vehicles	365	155	210	223
	$ 28,959	$ 20,294	$ 8,665	$ 8,086

7. PAYABLES AND ACCRUALS

	2006 (000s)	2005 (000s)
Accounts payable and accruals	$ 9,236	$ 8,889
Post-employment benefits	3,021	2,729
	$ 12,257	$ 11,618

8. BENEFITS LIABILITIES

i) Continuity schedule

	2006 (000s)					2005 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	TOTAL	TOTAL
Balance, beginning of year	$ 95,259	$ 510,023	$ 101,544	$ 181,434	$ 888,260	$ 831,441
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	40,185	35,228	1,131	38,244	114,788	116,494
Prior years' injuries	4,334	10,207	7,832	22,703	45,076	62,604
	44,519	45,435	8,963	60,947	159,864	179,098
Less claims payments made:						
Current year injuries	12,419	57	64	9,651	22,191	21,540
Prior years' injuries	28,457	37,403	8,313	30,787	104,960	100,739
	40,876	37,460	8,377	40,438	127,151	122,279
Balance, end of year	$ 98,902	$ 517,998	$ 102,130	$ 201,943	$ 920,973	$ 888,260

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2006

6. IMMOBILISATIONS

	2006 (en milliers)			2005 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Terrain	162 $	– $	**162 $**	162 $
Bâtiments	12 053	7 408	**4 645**	4 703
Améliorations locatives	686	51	**635**	126
Mobilier et matériel	4 386	3 456	**930**	785
Logiciels et matériel informatique	11 307	9 224	**2 083**	2 087
Véhicules	365	155	**210**	223
	28 959 $	20 294 $	**8 665 $**	8 086 $

7. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	**9 236 $**	8 889 $
Avantages postérieurs à l'emploi	**3 021**	2 729
	12 257 $	11 618 $

8. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

i) Historique

	2006 (en milliers)					2005 (en milliers)
	Invalidité à court terme et réadaptation	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	**TOTAL**	TOTAL
Solde, début de l'exercice	95 259 $	510 023 $	101 544 $	181 434 $	**888 260 $**	831 441 $
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	40 185	35 228	1 131	38 244	**114 788**	116 494
Accidents des exercices antérieurs	4 334	10 207	7 832	22 703	**45 076**	62 604
	44 519	45 435	8 963	60 947	**159 864**	179 098
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	12 419	57	64	9 651	**22 191**	21 540
Accidents des exercices antérieurs	28 457	37 403	8 313	30 787	**104 960**	100 739
	40 876	37 460	8 377	40 438	**127 151**	122 279
Solde, fin de l'exercice	98 902 $	517 998 $	102 130 $	201 943 $	**920 973 $**	888 260 $

8. BENEFITS LIABILITIES (CONTINUED)

ii) Current year injuries

	2006 (000s)			2005 (000s)		
	Claims payments	Present value of expected future costs	**Claims costs incurred**	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred
Short-term disability and rehabilitation	$ 12,419	$ 27,766	**$ 40,185**	$ 12,008	$ 27,798	$ 39,806
Long-term disability	57	35,171	**35,228**	156	39,775	39,931
Survivor benefits	64	1,067	**1,131**	49	1,429	1,478
Health care	9,651	28,593	**38,244**	9,327	25,952	35,279
	$ 22,191	$ 92,597	**$ 114,788**	$ 21,540	$ 94,954	$ 116,494

iii) Prior years' injuries

Significant changes in prior years' claims costs arising from the estimate of the benefits liabilities included the following:

	Increase (decrease) in benefits liabilities and claims costs incurred	
	2006 (000s)	2005 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	**$ (700)**	$ (2,300)
Unfavourable experience on health care costs	**6,800**	5,700
(Favourable) Unfavourable experience on long-term disability costs	**(16,500)**	1,200

9. ACTUARIAL ASSUMPTIONS

The estimate of the benefits liabilities is based on assumptions that reflect both short-term and long-term forecasts. In 2003, the assumptions were updated to reflect significant changes in demographic and economic conditions. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2006		2005	
	CPI-indexed awards	**Other payments**	CPI-indexed awards	Other payments
Gross rate of return	**7.12%**	**7.12%**	7.12%	7.12%
Inflation – Year 1	**2.48%**	**4.00%**	2.08%	4.00%
– subsequent years	**3.00%**	**4.00%**	3.00%	4.00%
Net rate of return – Year 1	**4.53%**	**3.00%**	4.94%	3.00%
– subsequent years	**4.00%**	**3.00%**	4.00%	3.00%

8. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS (SUITE)

ii) Accidents de l'exercice courant

	2006 (en milliers)			2005 (en milliers)		
	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	**Frais engagés au titre des réclamations**	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations
Invalidité à court terme et réadaptation	12 419 $	27 766 $	**40 185 $**	12 008 $	27 798 $	39 806 $
Invalidité à long terme	57	35 171	**35 228**	156	39 775	39 931
Prestations de survivant	64	1 067	**1 131**	49	1 429	1 478
Assistance médicale	9 651	28 593	**38 244**	9 327	25 952	35 279
	22 191 $	92 597 $	**114 788 $**	21 540 $	94 954 $	116 494 $

iii) Accidents des exercices antérieurs

Suite à l'estimation des engagements au titre des prestations, les modifications importantes énumérées ci-dessous ont été apportées aux frais engagés au titre des réclamations des accidents des exercices antérieurs.

	Augmentation (diminution) des engagements au titre des prestations et des frais engagés au titre des réclamations	
	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	**(700) $**	(2 300) $
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	**6 800**	5 700
Évolution (favorable) défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	**(16 500)**	1 200

9. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

L'estimation des engagements au titre des prestations est faite selon des hypothèses qui reflètent des prévisions à court et à long terme. En 2003, les hypothèses ont été mises à jour pour tenir compte de changements importants au niveau des conditions démographiques et économiques. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2006		2005	
	Prestations indexées à l'IPC	**Autres paiements**	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements
Taux de rendement brut	**7,12 %**	**7,12 %**	7,12 %	7,12 %
Inflation – premier exercice	**2,48 %**	**4,00 %**	2,08 %	4,00 %
– exercices subséquents	**3,00 %**	**4,00 %**	3,00 %	4,00 %
Taux de rendement net – premier exercice	**4,53 %**	**3,00 %**	4,94 %	3,00 %
– exercices subséquents	**4,00 %**	**3,00 %**	4,00 %	3,00 %

10. ASSESSMENTS

	2006 (000s)		2005 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessment income	$ 148,900	$ 144,638	$ 144,495
Interest and penalties	800	785	755
Uncollectibles	(500)	(565)	(578)
	$ 149,200	$ 144,858	$ 144,672

11. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2006 (000s)		2005 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessments	$ 28,844	$ 27,970	$ 31,284
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	9,483	8,828	8,679
Long-term disability	6,839	4,376	10,630
Survivor benefits	950	635	760
Health care	7,972	10,834	8,016
	25,244	24,673	28,085
Administration	3,600	3,297	3,199
	$ 28,844	$ 27,970	$ 31,284

12. ADMINISTRATION

	2006 (000s)		2005 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	$ 23,806	$ 23,624	$ 22,811
Depreciation	2,000	1,873	1,859
Professional fees	1,173	1,188	1,012
Office and communications	2,479	1,978	1,933
Building operations	2,526	2,152	2,033
Travel and vehicle operations	1,201	1,145	1,113
Education and training	602	486	501
Other	884	730	628
	34,671	33,176	31,890
Allocated to health care claims costs	(2,100)	(1,979)	(1,978)
	$ 32,571	$ 31,197	$ 29,912

A portion of the Commission's administration costs represents charges incurred by the Commission for the Workers' Rehabilitation Centre. This portion, which relates to claims, has been allocated to health care.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2006

10. COTISATIONS

	2006 (en milliers)		2005 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenu des cotisations	148 900 $	144 638 $	144 495 $
Intérêts et amendes	800	785	755
Créances irrécouvrables	(500)	(565)	(578)
	149 200 $	144 858 $	144 672 $

11. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2006 (en milliers)		2005 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Cotisations	28 844 $	27 970 $	31 284 $
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	9 483	8 828	8 679
Invalidité à long terme	6 839	4 376	10 630
Prestations de survivant	950	635	760
Assistance médicale	7 972	10 834	8 016
	25 244	24 673	28 085
Administration	3 600	3 297	3 199
	28 844 $	27 970 $	31 284 $

12. ADMINISTRATION

	2006 (en milliers)		2005 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	23 806 $	23 624 $	22 811 $
Amortissement	2 000	1 873	1 859
Frais professionnels	1 173	1 188	1 012
Ressources matérielles et communications	2 479	1 978	1 933
Exploitation des immeubles	2 526	2 152	2 033
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 201	1 145	1 113
Education et formation	602	486	501
Autres frais	884	730	628
	34 671	33 176	31 890
Répartition aux frais d'assistance médicale	(2 100)	(1 979)	(1 978)
	32 571 $	31 197 $	29 912 $

Une partie des frais d'administration de la Commission représente des coûts que la Commission a engagés par l'entremise du Centre de rééducation professionnelle. Cette portion, qui a trait aux réclamations, a été répartie à l'assistance médicale.

13. LEGISLATIVE OBLIGATIONS

The Commission is required by legislation to reimburse the provincial government for operating costs of the workers' and employers' advocates. In 2006, the Commission incurred $714,000 for these costs (2005 – $691,000).

In 2006, the Commission provided $250,000 (2005 – $250,000) of financial assistance to the Construction Safety Association and $190,000 (2005 – $95,000) of financial assistance to the New Brunswick Forest Industries Safety Association in accordance with the *Workers' Compensation Act*. The money paid was levied against all employers in the industries represented by the safety associations and is included as part of assessment income.

14. RELATED PARTY TRANSACTIONS

These financial statements include the results of normal operating transactions with various provincial government controlled departments, agencies and Crown corporations, with which the Commission may be considered related.

15. EMPLOYEE PENSION PLAN

The Commission and its employees participate in a multi-employer contributory defined benefit pension plan, administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. The plan provides pensions to employees of the provincial government and certain Crown corporations and agencies based on the length of service and highest successive five-year average salary.

Since sufficient information is not readily available to account for the Commission's participation in the plan using defined benefit pension plan accounting, these financial statements have been prepared using accounting rules for defined contribution pension plans.

The plan was 92.1% funded as of April 1, 2005, the date of the most recent external valuation of the plan. The Province has advised the Commission that the unfunded liability is being funded through annual escalating payments. The 2006 payment was $248,410 (2005 – $238,626) and future payments, if required, will increase by the annual growth in CPI plus 2%. Future actuarial valuations may change the funding requirement.

The current year expense for this pension plan (excluding the escalating payment) is $1.82 million (2005 – $1.65 million).

16. BUDGET

The 2006 budget figures that are presented for comparison with the actual figures were approved by the Commission's board of directors and have not been audited.

13. OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2006, la Commission a engagé des frais de 714 000 $ (2005 – 691 000 $).

En 2006, la Commission a fourni une aide financière de 250 000 $ (2005 – 250 000 $) à la New Brunswick Construction Safety Association et de 190 000 $ (2005 – 95 000 $) à la New Brunswick Forest Industries Safety Association conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. La somme versée a été prélevée auprès de tous les employeurs des industries représentées par les associations de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

14. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'opérations faisant partie de l'exploitation ordinaire avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée.

15. RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS

La Commission et ses employés cotisent à un régime contributif de retraite interentreprises à prestations déterminées, administré par la province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. Le régime offre des prestations aux employés du gouvernement provincial et de certaines sociétés d'État calculées sur le nombre d'années de service et la meilleure moyenne de cinq années successives de salaire.

Étant donné que de l'information suffisante n'est pas facile à déterminer pour rendre compte de la participation de la Commission au régime selon la méthode de comptabilisation de régime de retraite à prestations déterminées, les présents états financiers ont été établis selon les règles comptables utilisées pour les régimes de retraite à cotisations déterminées.

Le régime était capitalisé à 92,1 % au 1er avril 2005, date de la plus récente évaluation externe du régime. La province a avisé la Commission que l'obligation non capitalisée était en voie de capitalisation au moyen de versements annuels progressifs. Le versement de 2006 se chiffrait à 248 410 $ (2005 – 238 626 $) et les versements futurs, si besoin est, augmenteront par la croissance annuelle de l'indice des prix à la consommation en plus de 2 %. Des évaluations actuarielles effectuées à l'avenir pourraient modifier les besoins de capitalisation.

La charge de l'exercice courant pour ce régime de retraite (sauf le versement progressif) équivaut à 1,82 million de dollars (2005 – 1,65 million de dollars).

16. BUDGET

Les chiffres du budget de 2006 présentés à titre de comparaison avec les chiffres réels ont été approuvés par le conseil d'administration de la Commission et n'ont pas été vérifiés.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Actuarial Statement of Opinion

With respect to the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick, I state that in my opinion:

1. The total benefits liabilities as at December 31, 2006 for benefit payments of all types expected to be made after December 31, 2006 (including permanent awards and the effect of future indexing, occupational diseases and future administrative costs on existing claims) in respect of accidents of 2006 and prior years amount to $799,831,651 for assessed employers and $121,141,779 for self-insured employers (excluding benefits covered under the *Government Employees Compensation Act* and the *Silicosis Compensation Act*) for a total of $920,973,430.

2. The liability as at December 31, 2006 for pension contributions and interest already set aside by the Commission up to December 31, 2006 for purposes of providing pension benefits at age 65 to injured workers and dependent spouses of deceased workers is included in item 1 above and was obtained from the Commission's Corporate Services Division staff. Also included in item 1 is an amount of $2,313,589 which was due and payable to the Workers' Rehabilitation Centre as at December 31, 2006, and is included with claims payments in the Commission's annual financial statements.

3. The data on which the valuation is based were provided by the Commission. We applied such checks of reasonableness of the data as we considered appropriate, and have concluded that the data are sufficiently reliable to permit a realistic valuation of the liabilities of the Commission as described above.

4. The actuarial assumptions adopted in computing the foregoing liabilities are adequate and appropriate, and the methods used are in accordance with accepted actuarial practice. The economic assumptions adopted for purposes of computing the above-noted liabilities are consistent with the Commission's long-term fiscal strategy and investment policies. The discount rates used are disclosed in Note 9 to the financial statements.

Details of the data, actuarial assumptions and valuation methods are set out in the actuarial report as at December 31, 2006, of which this statement of opinion forms part.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.
Partner, MORNEAU SOBECO
March 2007

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Énoncé d'opinion

Relativement à la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, je déclare qu'à mon avis :

1. En date du 31 décembre 2006, le total des engagements au titre des prestations de réclamations de toute catégorie après le 31 décembre 2006 (y compris les allocations permanentes et l'effet de l'indexation future, les maladies professionnelles et les frais d'administration éventuels des réclamations existantes) relativement aux lésions survenues en 2006 et avant est de 799 831 651 $ pour les employeurs cotisés et de 121 141 779 $ pour les employeurs tenus personnellement responsables (à l'exception des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*) pour un total de 920 973 430 $.

2. En date du 31 décembre 2006, les engagements relatifs aux cotisations de pension et aux intérêts déjà réservés par la Commission jusqu'au 31 décembre 2006 pour pourvoir au versement de pensions aux travailleurs blessés et aux conjoints survivants à partir de l'âge de 65 ans sont compris au point 1 ci-dessus et ont été fournis par le personnel de la Division des services généraux de la Commission. Le point 1 englobe également une somme de 2 313 589 $ exigible au Centre de rééducation professionnelle en date du 31 décembre 2006 et est comprise dans les paiements au titre des réclamations aux états financiers annuels de la Commission.

3. La Commission a fourni les données sur lesquelles s'appuie notre évaluation. Nous avons effectué les vérifications du caractère raisonnable des données que nous jugions appropriées et avons déterminé que les données sont suffisamment fiables pour permettre une évaluation réaliste des engagements de la Commission tels qu'ils sont décrits plus haut.

4. Les hypothèses actuarielles choisies dans le calcul des engagements sont adéquates et appropriées et les méthodes utilisées sont conformes à la pratique actuarielle reconnue. Les hypothèses économiques sur lesquelles repose notre évaluation sont en accord avec la stratégie financière à long terme et les politiques de placement de la Commission. Les taux annuels d'actualisation utilisés sont présentés à la note 9 afférente aux états financiers.

Les données ainsi que les hypothèses et méthodes actuarielles sont détaillées dans le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2006; le présent énoncé d'opinion est partie intégrante de ce rapport.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.
Associé, MORNEAU SOBECO
Mars 2007

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Balance Sheet

As at December 31

	2006 (000s)	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)
ASSETS					
Cash and short-term investments	**$ 24,282**	$ 21,784	$ 21,255	$ 14,818	$ 12,644
Receivables	**10,193**	11,944	11,412	10,210	8,590
Recoverable benefits liabilities	**117,791**	115,649	107,803	102,334	96,512
Investments	**873,921**	762,245	683,205	589,388	567,177
Capital assets	**8,665**	8,086	8,084	8,351	8,745
Other assets	**851**	513	497	786	455
	$1,035,703	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887	$ 694,123
LIABILITIES AND FUND BALANCE					
Payables and accruals	**$ 12,257**	$ 11,618	$ 10,643	$ 9,401	$ 9,222
Benefits liabilities	**920,973**	888,260	831,441	776,640	726,567
Total liabilities	**933,230**	899,878	842,084	786,041	735,789
Fund balance	**102,473**	20,343	(9,828)	(60,154)	(41,666)
	$1,035,703	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887	$ 694,123

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Bilan

au 31 décembre

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
ACTIF					
Encaisse et placements à court terme	**24 282 $**	21 784 $	21 255 $	14 818 $	12 644 $
Créances	**10 193**	11 944	11 412	10 210	8 590
Engagements recouvrables au titre des prestations	**117 791**	115 649	107 803	102 334	96 512
Placements	**873 921**	762 245	683 205	589 388	567 177
Immobilisations	**8 665**	8 086	8 084	8 351	8 745
Autres éléments d'actif	**851**	513	497	786	455
	1 035 703 $	920 221 $	832 256 $	725 887 $	694 123 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS					
Comptes fournisseurs et frais courus	**12 257 $**	11 618 $	10 643 $	9 401 $	9 222 $
Engagements au titre des prestations	**920 973**	888 260	831 441	776 640	726 567
Total du passif	**933 230**	899 878	842 084	786 041	735 789
Solde du fonds	**102 473**	20 343	(9 828)	(60 154)	(41 666)
	1 035 703 $	920 221 $	832 256 $	725 887 $	694 123 $

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Statement of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31

	2006 (000s)	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)
INCOME					
Assessments	**$ 144,858**	$ 144,672	$ 142,828	$ 124,073	$ 109,228
Self-insured employers	**27,970**	31,284	27,934	27,993	33,471
Investments	**101,859**	64,597	54,839	24,172	17,889
Province of New Brunswick	**900**	900	900	900	900
	275,587	241,453	226,501	177,138	161,488
EXPENSES					
Claims costs incurred					
Short-term disability and rehabilitation	**44,519**	46,276	42,068	40,035	38,902
Long-term disability	**45,435**	72,094	72,600	71,569	74,884
Survivor benefits	**8,963**	7,178	6,395	6,020	8,641
Health care	**60,947**	53,550	49,044	47,702	44,996
	159,864	179,098	170,107	165,326	167,423
Administration	**31,197**	29,912	28,539	28,114	26,909
Appeals Tribunal	**1,242**	1,236	1,212	1,039	1,116
Legislative obligations	**1,154**	1,036	913	990	862
Risk management rebates	**–**	–	300	157	271
	33,593	32,184	30,964	30,300	29,158
Total expenses	**193,457**	211,282	201,071	195,626	196,581
Excess of income over (expenses) for the year	**82,130**	30,171	25,430	(18,488)	(35,093)
Fund balance, beginning of year	**20,343**	(9,828)	(60,154)	(41,666)	(6,573)
Change in accounting policies	**–**	–	24,896	–	–
Fund balance, end of year	**$ 102,473**	$ 20,343	$ (9,828)	$ (60,154)	$ (41,666)

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre

	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
REVENUS					
Cotisations	**144 858 $**	144 672 $	142 828 $	124 073 $	109 228 $
Employeurs tenus personnellement responsables	**27 970**	31 284	27 934	27 993	33 471
Placements	**101 859**	64 597	54 839	24 172	17 889
Province du Nouveau-Brunswick	**900**	900	900	900	900
	275 587	241 453	226 501	177 138	161 488
DÉPENSES					
Frais engagés au titre des réclamations					
Invalidité à court terme et réadaptation	**44 519**	46 276	42 068	40 035	38 902
Invalidité à long terme	**45 435**	72 094	72 600	71 569	74 884
Prestations de survivant	**8 963**	7 178	6 395	6 020	8 641
Assistance médicale	**60 947**	53 550	49 044	47 702	44 996
	159 864	179 098	170 107	165 326	167 423
Administration	**31 197**	29 912	28 539	28 114	26 909
Tribunal d'appel	**1 242**	1 236	1 212	1 039	1 116
Obligations prévues par la loi	**1 154**	1 036	913	990	862
Rabais relatifs à la gestion des risques	**–**	–	300	157	271
	33 593	32 184	30 964	30 300	29 158
Total des dépenses	**193 457**	211 282	201 071	195 626	196 581
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	**82 130**	30 171	25 430	(18 488)	(35 093)
Solde du fonds, début de l'exercice	**20 343**	(9 828)	(60 154)	(41 666)	(6 573)
Modification de conventions comptables	**–**	–	24 896	–	–
Solde du fonds, fin de l'exercice	**102 473 $**	20 343 $	(9 828) $	(60 154) $	(41 666) $

SUBSCRIBE NOW!

Please take a moment and subscribe to *WHSCC E-News*! Just go to our website and click on the Subscribe icon.

WHSCC E-News is a free publication that will arrive in your inbox once a month, and will bridge the gap between our website and *WHSCC NEWS*, our print-edition newsletter, which is published twice a year.

We will use this bulletin as a way to get you timely access to the kind of health and safety news you need to protect your workers, your co-workers and yourself.

So sign up now!

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!

Veuillez prendre un moment pour vous abonner à *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Vous n'avez qu'à visiter notre site Web et cliquer sur ABONNEZ-VOUS.

Cybernouvelles de la CSSIAT vous sera envoyé gratuitement par courriel une fois par mois. Ce bulletin fera le pont entre notre site Web et *Nouvelles de la CSSIAT*, notre bulletin en format d'impression qui est publié deux fois par année.

Ce bulletin servira à vous donner accès en temps utile au genre de nouvelles sur la santé et la sécurité dont vous avez besoin pour protéger vos employés, vos collègues et vous-même.

Abonnez-vous dès aujourd'hui!

WHSCC CONTACT INFORMATION

Toll-Free Numbers

Heath and Safety Emergencies
Claims Inquiry
Assessment Services
Workers' Rehabilitation Centre
Appeals Tribunal
1 800 222-9775

Physician Inquiry Line
1 877 647-0777

Office Locations and Fax Numbers

Saint John
Mailing address for all WHSCC Offices:
1 Portland Street
P.O. Box 160
Saint John, NB E2L 3X9

Head Office
Assessment Services
Claims Inquiry
Phone: 506 632-2200
Toll-free: 1 800 222-9775
Toll-free fax for claims:
1 888 629-4722

Appeals Tribunal
Phone: 506 632-2200
Fax: 506 633-3989
Toll-free: 1 800 222-9775

Dieppe
30 Englehart Street, Suite F
Phone: 506 867-0525
Fax: 506 859-6911
Toll-free: 1 800 222-9775

Bathurst
Place Bathurst Mall
1300 St. Peter Avenue,
Suite 220
Phone: 506 547-7300
Fax: 506 547-7311 or
506 547-2982
Toll-free: 1 800 222-9775

Grand Falls
166 Broadway Blvd., Suite 300
Phone: 506 475-2550
Fax: 506 475-2568
Toll-free: 1 800 222-9775

E-Mail Addresses

Appeals Tribunal: appeals@whscc.nb.ca
Communications: communications@whscc.nb.ca
Webmaster: webmaster@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Numéros sans frais

Urgences en matière de santé et de sécurité
Unité d'information
Services des cotisations
Centre de rééducation professionnelle
Tribunal d'appel
1 800 222-9775

Ligne d'information à l'intention des médecins
1 877 647-0777

Lieux et numéros de télécopieur des bureaux

Saint John
Adresse postale de tous les bureaux de la CSSIAT :
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9

Bureau principal
Services des cotisations
Unité d'information
Téléphone : 506 632-2200
Sans frais : 1 800 222-9775
N° de télécopieur sans frais
(Réclamations) :
1 888 629-4722

Tribunal d'appel
Téléphone : 506 632-2200
Télécopieur : 506 633-3989
Sans frais : 1 800 222-9775

Dieppe
30, rue Englehart, pièce F
Téléphone : 506 867-0525
Télécopieur : 506 859-6911
Sans frais : 1 800 222-9775

Bathurst
Place Bathurst Mall
1300, avenue St. Peter
Pièce 220
Téléphone : 506 547-7300
Télécopieur : 506 547-7311
ou 506 547-2982
Sans frais : 1 800 222-9775

Grand-Sault
166, boulevard Broadway
Pièce 300
Téléphone : 506 475-2550
Télécopieur : 506 475-2568
Sans frais : 1 800 222-9775

Adresses électroniques

Tribunal d'appel : appeals@whscc.nb.ca
Communications : communications@whscc.nb.ca
Webmestre : webmaster@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca